

Universidad Carlos III de Madrid  
Facultad de Ciencias Sociales  
Departamento de Ciencia Política y Sociología

Tesis doctoral

**LAS DINÁMICAS INTERNACIONALES DE CUIDADO:  
EL CASO DE MADRID EN LA DESNACIONALIZACIÓN  
DEL CUIDADO DE MENORES**

Autora: Magdalena Díaz Gorfinkiel

Dirección: Constanza Tobío Soler

Año 2008

Éramos un pensamiento silencioso escondido en los rincones del olvido.

Hoy somos una voz que puede hacer retumbar el firmamento.

K. Gibran

Subí varios pisos de la torre del mar.

Entonces cansado pregunté por el último para dormir.

- Estás en los subsuelo- me dijeron

M. A. Bustos

Quiero reflejar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que estuvieron a mi lado durante el largo y cíclico proceso que constituye la realización de una tesis doctoral. Mi gratitud es tanto personal como profesional por haberme dado en ambos campos aquellas herramientas y consejos que fueron de gran utilidad a lo largo de este camino. Desde el punto de vista meramente profesional quiero mostrar mi reconocimiento a todos los que supieron mostrarme direcciones y transmitirme conocimiento, acompañarme en las dudas de la profesión y congratularse de las satisfacciones y pequeños logros acumulados y compartidos. Gracias también a aquellos que no pudieron involucrarse en la realización misma de esta experiencia pero que me brindaron acompañamiento en el transcurso de estos años, dándome cobijo en todas las otras facetas que son necesarias para conseguir la tranquilidad y la ilusión de seguir trabajando en un proyecto tan amplio. Y, por supuesto, gracias a todos aquellos que pudieron combinar su presencia en ambas esferas, haciendo todo el proceso un poco más fácil. Tampoco quiero dejar de recordar a las personas que tuvieron una gran presencia en momentos previos y sin las cuales las herramientas y convicción para embarcarme en esta tarea no hubiesen sido suficientes. En definitiva, mi cariño y reconocimiento a quienes me han acompañado a lo largo de todo este tiempo, quienes pese a no estar presentes con nombres, espero hayan sentido mi agradecimiento en la cotidianidad de la vida y el trabajo y, en consecuencia, se sientan reconocidos hoy y siempre.

Y, por último a toda mi familia –la de siempre y la más nueva-, sin quienes una vida con tantas satisfacciones no hubiese sido posible.

Casi me alegra  
saber que ningún camino  
pudo escaparse nunca.

J. Gil de Viedma

## ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
Líneas temáticas fundamentales	5
Diseño de la investigación	10
Estructura de la tesis	13
<b>PRIMERA PARTE: LAS DINÁMICAS INTERNACIONALES DE CUIDADO</b>	17
<b>Capítulo 1: Estado de la cuestión</b>	19
La mujer en las migraciones	19
El concepto de cuidado	22
Cadenas globales de cuidado	26
Trabajo doméstico inmigrante	28
Balance	29
<b>Capítulo 2: Nuevas estructuras sociales en el actual orden mundial</b>	31
El papel de la mujer en las reestructuraciones económicas mundiales	31
Transformaciones en el mercado de trabajo de los países centrales	34
El modelo laboral predominante	41
Nuevos recursos para los nuevos modelos	43
La ciudad global como contexto de las nuevas estructuras sociales	44
Situación legislativa en la nueva estructura social: igualdad de oportunidades y conciliación	45
<b>Capítulo 3: La diversificación de las migraciones internacionales para satisfacer nuevas necesidades sociales</b>	50
Perspectivas de género en las ciencias sociales	51
Las dinámicas de la migración femenina en las migraciones internacionales	55
Situación en España y la Comunidad de Madrid	63
Apuntes sobre la situación legislativa	71
<b>Capítulo 4: El concepto de cuidado: entre la obligación individual y la satisfacción colectiva</b>	75
El cuidado como eje de las relaciones sociales	75
Formas de gestión del cuidado: estrategias, transferencias y etnicidad	84
El cuidado desde una mirada más amplia	92
<b>Capítulo 5: Las cadenas globales de cuidado: transformaciones y repercusiones</b>	95
Desarrollo del concepto e implicaciones para la transferencia de tiempo y cariño	95

Transnacionalismo y las nuevas ideas de maternidad .....	105
<b>Capítulo 6: Las características del sector doméstico y de cuidados .....</b>	<b>110</b>
Definición e implicaciones .....	110
Sector doméstico inmigrante: ¿nueva especialización laboral? .....	117
Formas de trabajo doméstico: horarios y funciones .....	120
Relaciones en el ámbito laboral .....	125
Relaciones de género: transformaciones y permanencias .....	133
Marco legislativo del sector doméstico en España .....	137
<b>SEGUNDA PARTE: EL CASO DE MADRID EN LA DESNACIONALIZACIÓN</b>	
<b>DEL CUIDADO DE MENORES .....</b>	<b>143</b>
<b>Capítulo I: Las migraciones internacionales: experiencias de las mujeres dentro de</b>	
<b>las nuevas dinámicas mundiales .....</b>	<b>145</b>
Motivos migratorios: “...y el país se vuelve a quebrar...” .....	148
La demanda internacional de servicios: “...mejor que venga yo primero...” .....	152
Las trayectorias migratorias: muchas posibilidades para un destino común .....	154
Procesos y redes .....	154
Establecimiento y cotidianidad en destino .....	158
Contexto legal .....	163
Relaciones con origen: aquí, allí o en todas partes a la vez .....	165
Las remesas y sus destinos .....	165
Proyectos migratorios .....	169
Consecuencias de la migración en la vida cotidiana: .....	175
<b>Capítulo II: El contexto de recepción: nuevas estructuras sociales para nuevas</b>	
<b>formas de vida .....</b>	<b>179</b>
Nuevas condiciones de vida en destino: vivienda, derechos y apoyo afectivo .....	180
El modelo de organización laboral y la distribución del tiempo .....	189
El mercado de trabajo para inmigrantes: procesos y características .....	190
Desigualdad de condiciones en el mercado nativo .....	197
<b>Capítulo III: Los cuidados: ideas de crianza y formas de conciliación .....</b>	<b>202</b>
Recursos para cuidar: ¿cómo lo hacen y cómo querrían hacerlo?...	
...Las madres trabajadoras empleadoras de personal doméstico .....	203
Cuidados colectivos: en ningún lugar mejor que en casa .....	203
Los abuelos: mejor que disfruten y disfrutarlos .....	207
El empleo doméstico como un instrumento necesario .....	211

No importa el tiempo sino su calidad .....	215
...Las mujeres empleadas en el sector doméstico .....	217
Si no tengo tiempo para mi hijo, mejor no tenerlo .....	217
¿Qué diferente es aquí y allí! .....	219
Formas de conciliación de la vida laboral y familiar .....	222
¿Cómo se encuentran las empleadoras de trabajo doméstico? .....	222
¿Cómo combinan los recursos las empleadoras de trabajo doméstico? .....	225
¿Y cómo se organizan las mujeres empleadas en el sector doméstico? .....	234
En origen: ellas mismas .....	235
En destino: tantas posibilidades como historias .....	237
Una mejor conciliación: ¿problemática individual o colectiva? .....	244
<b>Capítulo IV: Las cadenas globales de cuidado: experiencia y desarrollo en las migraciones</b> .....	248
Eslabones de las cadenas globales de cuidado: ¿cuántos la conforman? .....	249
Cadenas globales de cuidado: ¿permanencia en el tiempo o transformación? .....	252
“Y aquí sola con tres niños yo lo veo muy difícil” .....	252
“Ay mami, ahora ya no estamos allá solitos” .....	260
Actores de las cadenas globales de cuidado: ¿quiénes cuidan? .....	262
Cadenas locales de cuidado: ¿cómo y porqué se forman? .....	269
<b>Capítulo V: Transformaciones en la idea de maternidad y constitución de ‘grupos hogareños’</b> .....	277
Las empleadas domésticas y el dilema del cariño hacia los niños .....	278
La gestión del tiempo en las empleadoras domésticas: entre la identidad maternal y laboral .....	284
Pertenencia e interacción de diferentes ‘grupos hogareños’ .....	289
<b>Capítulo VI: Las condiciones del sector doméstico de cuidado</b> .....	296
Formas de contratación del empleo doméstico: proceso de selección .....	296
¿El trabajo doméstico como ocupación deseable u obligación? .....	302
Tipologías del sector doméstico .....	311
Tipología horaria: de la atención continua a la presencia puntual .....	311
Tipología de tareas: de la delegación total a la parcial .....	323
<b>Capítulo VII: Las relaciones sociales dentro del sector doméstico: nexos personales y relaciones de género</b> .....	331

Los dilemas de las relaciones personales: entre la distancia profesional y la cercanía personal .....	331
Los equilibrios en las relaciones de género y sus vinculaciones con el empleo doméstico .....	343
Distribución de tareas en los hogares de las empleadoras: ¿elección, inercia o delegación? .....	343
La incorporación de la mujer inmigrante al mercado laboral doméstico y renegociaciones en destino .....	349
<b>RESUMEN, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES: Las nueva formas de cuidado y sus dinámicas de traspasos</b> .....	354
Las migraciones como elemento fundamental en las cadenas globales de cuidado ...	356
Las nuevas construcciones de la maternidad: compartida y en la distancia .....	358
El cuidado de menores: tendencia de mercantilización y necesidad de colectivización .....	365
Necesidades de transformación de las condiciones del sector doméstico .....	368
Las cadenas globales de cuidados y la formación de ‘grupos hogareños’ .....	371
Conclusiones finales .....	373
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	379
<b>ANEXOS</b> .....	397
Anexo 1: Ficha técnica de entrevistas a empleadoras y empleadas domésticas .....	399
Anexo 2: Ficha técnica de los grupos de discusión .....	403
Anexo 3: Entrevistas realizadas a empleadoras y empleadas domésticas: breve resumen de contenido .....	406
Anexo 4: Guión para el trabajo de campo: grupos de discusión y entrevistas .....	430
Anexo 5: Análisis con QSR: árbol de nodos .....	437

## **Introducción**

Todas las sociedades se ven abocadas a cuidar a segmentos importantes de sus poblaciones, convirtiéndose la actividad del cuidado en una actividad humana básica (Bubeck, E. D., 1995; Daly, M., 2001). No existe grupo humano que no deba hacerse cargo de sectores que no pueden valerse por sí mismos, así como no existe ser humano que a lo largo de su vida no se encuentre necesitado de recibir cuidado por parte de terceros. La universalidad del cuidado no viene acompañada, sin embargo, por una universalidad en las formas de cuidar. Éstas últimas son el resultado de la confluencia de variados factores sociales, históricos, culturales y económicos, que establecen unas posibilidades y unas demandas de cuidado particulares. En cada período histórico y en cada zona geográfica se generan dinámicas de cuidado singulares que, además, evolucionan conjuntamente a la transformación de demás facetas sociales, retroalimentándose en sus cambios y sus rasgos definitorios.

Una de las características principales de las dinámicas actuales de cuidado es su internacionalización. Al igual que la mayor parte de los fenómenos sociales contemporáneos, la actividad del cuidado no se circunscribe a ámbitos nacionales sino que atraviesa las fronteras tradicionales de los estados-nación para constituirse en fenómenos globales. Las relaciones de cuidado no se desarrollan en estrictos ámbitos locales donde la lógica de las mismas es similar y el fenómeno es fácilmente abarcable, sino que se desarrolla en un amplio entramado de países y contextos sociales. La desnacionalización del cuidado es un rasgo fundamental del fenómeno en la actualidad, es decir que las relaciones de cuidado se mantienen a través de fronteras nacionales y a través de personas con culturas de cuidado diversas. Al igual que las relaciones comerciales o los fenómenos turísticos han atravesado los espacios formales de los países, la actividad del cuidado también lo ha hecho y hoy en día su normalidad consiste precisamente en su internacionalización.

El objetivo fundamental de la presente tesis doctoral consiste en analizar los cambios que se han producido en los sistemas de cuidado durante las últimas décadas, y las consecuentes dinámicas que lo caracterizan en la actualidad. La intención reside en analizar los diferentes elementos que conforman las relaciones de cuidado para explicar como su desarrollo ha sido influido -a la vez que ha afectado- por la dimensión internacional del fenómeno. Entre los procesos a tener en cuenta destacan las nuevas estructuras familiares que se generan, así como las nuevas formas de entender la



maternidad. También se presentan como objetivo de análisis las renegociaciones de género que las diversas formas de cuidado posibilitan, así como las diversas formas de conciliación que originan. Muchos de estos elementos no son propios exclusivamente de un cuidado internacionalizado aunque esta última faceta añade complejidad y diversidad a los procesos en cuestión. La idea principal que guía la investigación consiste en que el recurso al cuidado remunerado –en España integrado dentro del trabajo doméstico remunerado en su conjunto- está dificultando las transformaciones de la posición del cuidado en la sociedad y las relaciones de género que se generan en torno a él.

Las dinámicas de cuidado, tanto desde una perspectiva internacional como local, implican dos formas fundamentales de realización de la actividad, que suelen presentarse generalmente de manera complementaria. Estas dos formas son: la del cuidado no remunerado y la que se lleva a cabo de manera remunerada. El cuidado, por tanto, puede ser realizado por la propia familia o puede mercantilizarse hacia una persona ajena a ésta.<sup>1</sup> La presente investigación se centra en el estudio de las formas de cuidado remunerado realizadas por personas ajenas a la familia en un ámbito de relaciones a nivel internacional.

El concepto mismo de cuidado se desarrolló dentro del contexto del trabajo doméstico no remunerado, es decir circunscrito a las relaciones matrimoniales o de los hogares (Daly, M., 2001). Este cuidado desplegado dentro de la familia ha sido realizado por las mujeres de la misma y sin ningún tipo de percepción económica directa. Por constituir el tipo de cuidado desarrollado por excelencia a lo largo de la historia en diferentes sociedades se conforma en el fenómeno que mereció la atención de las primeras académicas estudiosas de la actividad y del rol de cuidadora -años ochenta- (Graham, H.; Gilligan, C.). Anteriormente a estos análisis se desarrollaron otras corrientes que consideraron la cuestión aunque no de manera directa, destacando la línea marxista feminista con el ‘debate sobre el trabajo doméstico’. Durante los años setenta los autores de este grupo analizaron la posición de la mujer en relación a los cuidados en el hogar, pero incluyéndolo dentro de un análisis del valor del trabajo doméstico en su conjunto (limpieza, cocina, cuidados...) en la organización social y, por tanto, careciendo el término ‘cuidar’ del valor analítico que se le otorgó con posterioridad (Gardiner, J.; Molyneux, M.; Seccombe, W.). El cuidado remunerado, por otro lado, comienza a ser un tema de interés a partir de los años noventa del pasado

---

<sup>1</sup> Sólo en casos muy excepcionales se mercantiliza el cuidado en un miembro de la propia familia.

siglo, cuando el fenómeno comienza a ser cuantitativamente más relevante. Como señalan varias estudiosas del ámbito doméstico y los cuidados desde una perspectiva histórica (Sarasúa, C.; Nakano Glenn, E.; Sarti, R.), a mediados del siglo XIX también existía un importante mercado de cuidadoras y empleadas domésticas, pero éste desapareció con el paso tiempo para reaparecer como fenómeno importante a finales del siglo XX.<sup>2</sup> Por tanto, es en las últimas dos décadas que el trabajo de cuidado remunerado ha pasado a ser un fenómeno social importante y ha producido numerosos cambios en las relaciones de cuidado y sus implicaciones micro y macro-sociales.

Una de las características fundamentales que conlleva el nuevo sistema internacional de cuidados radica en la distribución global de recursos que implica. Algunos países se han convertido en proveedores de cuidado -y cuidadoras-, mientras que otros se han especializado en la importación del mismo. La desnacionalización del cuidado, por tanto, no se ha producido de la misma manera en todas las zonas geográficas sino que precisamente se ha producido como un proceso de encaje complementario. En algunas zonas, como los países económicamente centrales,<sup>3</sup> se internacionaliza fundamentalmente el cuidado de tipo mercantilizado, esto es que se recurre a personas de otros continentes para realizar esta actividad de forma remunerada. En los países periféricos, por el contrario, se internacionaliza básicamente el cuidado no mercantilizado, es decir que se generan relaciones de cuidado a nivel global entre los miembros de una misma familia. Esta distribución de recursos tiene importantes consecuencias para la organización socio-económica mundial y las posibilidades de desarrollo de los países, así como para la evolución de las dinámicas de cuidado y sus efectos. Algunos autores llegan incluso a señalar que el cuidado se comporta actualmente en las relaciones de los mercados internacionales de la misma manera que antiguamente lo hacían otro tipo de materias primas como el oro (Hochschild, A. R.; Anderson, B.), y que este comercio de cuidado no es más que el resultado de las necesidades del sistema. El colectivo Ioé (2001), por su parte, señala que la incorporación constante de mano de obra emigrada a ciertos sectores laborales hace visible la importancia de la creciente desigualdad Norte –Sur.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Además ese mercado presentaba características diferentes a las actuales, las cuales serán analizadas en los epígrafes correspondientes.

<sup>3</sup> Se utilizará la terminología países centrales/países periféricos para referirse a la distribución económica internacional de países por considerarse la más apropiada.

<sup>4</sup> Entendiendo Norte – Sur como la oposición entre países económicamente periféricos y centrales.

Una de las consecuencias inmediatas de la internacionalización de los cuidados es la formación de ‘cadenas globales de cuidado’, término definido por A. R. Hochschild en el año 2000 para expresar las relaciones que vinculan trabajo y cuidado en las mujeres a escala global. Este concepto indica que la mujer se ha incorporado en cantidades importantes al trabajo remunerado y que se ve obligada a delegar el cuidado de las personas dependientes a su cargo en otras mujeres. El concepto cadena global de cuidado se ha utilizado únicamente para el estudio de cuidado de niños, dejando de lado el de otras personas dependientes como ancianos o discapacitados. La presente tesis también centra su análisis únicamente en la actividad de cuidado hacia los menores, utilizando todos los conceptos de internacionalización y desnacionalización antes descritos para el estudio de esta población en concreto. La idea de cadena global de cuidados constituye una buena herramienta para analizar las dinámicas del cuidado, así como todas las cuestiones que a partir de este proceso se generan.

En el caso de esta tesis se aplicará el concepto cadena global de cuidado al caso español, y más concretamente a la Comunidad de Madrid, donde son escasos los estudios sobre este fenómeno y sus consecuencias. Además se aplicará el concepto al análisis no sólo la constitución de estas cadenas globales de cuidado sino también su posible transformación posterior en cadenas locales. La consolidación e importante extensión temporal de la dinámica internacional del cuidado permite el desarrollo de procesos diversos dentro del amplio fenómeno de cadena global. Ya no existe una única fase o tendencia en el desarrollo de las cadenas sino que éstas pueden evolucionar de manera significativamente diferente según circunstancias sociales, económicas o particulares diversas. El interés reside en conocer en función de qué variables las cadenas se constituyen de forma diferente y, sobre todo, en relación a que características evolucionan de una manera u otra.

Es necesario resaltar la doble perspectiva empleadora-empleada en el enfoque de toda la investigación, lo que permite tener una aproximación global a los fenómenos de cuidado y sus consecuencias. El análisis se produce, por tanto, considerando los dos polos regidores del continuum del cuidado, es decir los agentes fundamentales que posibilitan el surgimiento de las nuevas dinámicas de la actividad. Tanto las mujeres que solicitan mercantilizar los cuidados como las que se ofrecen para cubrir esa demanda son incorporadas en el análisis de las relaciones de cuidado y en sus consecuencias en los diferentes ámbitos sociales considerados. El foco de estudio no se centra únicamente en las situaciones que generan para los hogares madrileños las

nuevas formas de maternidad y conciliación, sino también en lo que significan para los hogares y estructuras sociales y familiares de las mujeres cuidadoras provenientes de terceros países. El análisis se concentra en las mujeres por ser en ellas donde sigue recayendo la mayor parte de la responsabilidad del cuidado y la reproducción social y por ser, por ende, entre ellas mismas como se han modificado las normas y costumbres del cuidado. La función de otros agentes sociales como pueden ser los padres, abuelos o instituciones educativas se percibe a través de los discursos de las mujeres, que son las principales protagonistas de la reproducción social.

En síntesis la presente investigación pretende analizar el desarrollo de las dinámicas actuales de cuidado bajo las siguientes condiciones:

- en relación al cuidado de tipo remunerado, el cual en España se incluye dentro del recurso del trabajo doméstico en su conjunto
- dirigido al cuidado de población menor de 18 años
- dentro del espacio geográfico de la Comunidad de Madrid
- bajo la doble perspectiva de las empleadas y las empleadoras de trabajo doméstico

### **Líneas temáticas fundamentales**

A partir del concepto cadena global de cuidado se analizarán los demás fenómenos sociales que se están desarrollando en la actualidad en relación a las cuestiones del cuidado y las dinámicas internacionales del mismo. El concepto mencionado es el centro neurálgico de la tesis, a partir del cual pueden extraerse y analizarse todos los demás procesos que se encuentran interconectados a través de esta idea englobadora fundamental. Los diferentes procesos que se analizarán en la investigación, teniendo en cuenta los objetivos de la misma, serán los siguientes:

1. los cambios y continuidades en la división sexual del trabajo a nivel internacional y las estructuras sociales que éstos conllevan
2. los modelos de trabajo imperantes y las repercusiones que tiene para la organización familiar
3. las transformaciones en las migraciones internacionales y el nuevo papel de la mujer en ellas
4. el surgimiento de nuevas concepciones de maternidad, cuidado y familia y las nuevas formas de conciliación de la vida laboral y familiar/ personal

5. la aparición y consolidación de la relación laboral del trabajo doméstico y las consecuencias que tiene para las relaciones de género en ambos grupos familiares.

En cuanto al primero de los puntos, se reflexionará sobre la división sexual del trabajo en las sociedades y las relaciones de poder que esto conlleva. Según el espacio que se ocupe en la estructura social las posibilidades de actuación de los agentes varían enormemente, así como las alternativas ofrecidas por la sociedad y sus instituciones. Las mujeres han estado históricamente abocadas a un espacio social determinado, el espacio doméstico, que ha dibujado una presencia en la sociedad y una constitución identitaria singular. L. Agustín (2003) señala que el no reconocimiento de las tareas de la casa y de las labores de cuidado y el consecuente privilegio de las actividades del mercado son factores que construyen un discurso de la exclusión social. La mujer se encuentra, por tanto, excluida de una parte importante de los espacios sociales y en una posición de poder subordinada. Su identidad, por tanto, ha sido construida desde la reproducción y la invisibilidad social (Parreñas, R., 2001). Esta situación no es, sin embargo, inalterable y así es como en las últimas décadas las mujeres han transformado parte de este entramado de interacciones con el objeto de redibujar las relaciones de poder y redefinir ciertas estructuras sociales. Además la división sexual del trabajo presenta en la actualidad una significativa variación: se está transfiriendo su organización desde el nivel local al nivel global, es decir que se están reproduciendo unas relaciones de poder involucrando actores de diferentes zonas geográficas y otorgándoles en consecuencia un lugar determinado en la estructura social. Las mujeres de países periféricos se están especializando en el rol de mujer tradicional permitiendo a las mujeres de los países centrales ocupar un rol intermedio dentro de esta división sexual del trabajo. Las desigualdades de género ahora se estructuran dentro de unos mecanismos globales de exclusión e inclusión (Comisión Europea, 2005) donde las mujeres inmigrantes se especializan en la ejecución mercantilizada de todas aquellas tareas imprescindibles para la reproducción social, generándose de esta manera una transferencia internacional del trabajo reproductivo (Troung, T-D., 1996).

La consolidación de la posición de la mujer en un rol determinado viene ayudada por los modelos de empleo imperantes y por las exigencias que éstos conllevan. El modelo de trabajo establecido tras la revolución industrial es un modelo donde el hombre trabajaba a tiempo completo fuera del hogar, mientras que la mujer permanecía

en él a cargo de las tareas reproductivas y domésticas (Oakley, A.; Lewis, J.). Este modelo de división de lo público y lo privado permitió alargar la jornada de trabajo, ya que el hombre no tenía la obligación de estar en su hogar para colaborar con las domésticas. Estas tareas se encontraban siempre realizadas por la mano invisible de quienes permanecían en el hogar: las mujeres. España presenta, además, unas circunstancias histórico-políticas singulares que produjeron una fuerte consolidación de este modelo laboral-familiar. Durante la mayor parte del siglo pasado España vivió bajo una organización social -impuesta desde el estado- claramente patriarcal, donde la división de espacios antes mencionada se convirtió en una realidad obligada. Así cita C. Domingo a M. de la Mora “Una cosa queda clara en nuestro espíritu femenino: que en resumidas cuentas, ¡por fin!, hay un Estado que se ocupa de realizar el sueño de tantas mujeres españolas: ser amas de casa” (2004: 26).

La estructura de la sociedad se encontraba claramente organizada en un modelo de ‘único ganador’ (Lewis, J., 1992) donde el hombre tenía la obligación de mantener económicamente a la familia y la mujer de cubrir todas las demás necesidades. Esto, conjuntamente a otros factores, creó una organización laboral donde el tiempo dedicable al trabajo era prácticamente ilimitado ya que no hacía falta incorporar a la vida cotidiana las responsabilidades familiares. En las últimas décadas, y a pesar de los grandes cambios que se han producido en la esfera laboral, la organización cardinal del trabajo sigue siendo la misma. Deben trabajarse un gran número de horas, olvidando que los trabajadores además de trabajadores son personas con necesidades en otras facetas de la existencia. La importante incorporación de la mujer al mercado de trabajo deja patente en la actualidad que bajo la organización laboral imperante no pueden resolverse las cuestiones domésticas y familiares. El cambio cuantitativo y cualitativo en la composición de la fuerza de trabajo no ha venido acompañado por un cambio significativo en la organización misma del trabajo, lo cual plantea numerosos inconvenientes tanto a las mujeres como a las familias y a la sociedad en su conjunto.

En cuanto a la tercera línea temática mencionada, cabe destacar que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo constituye un proceso que se produce en diferentes partes del planeta, aunque siguiendo lógicas variadas. En España, como en los demás países centrales, esta incorporación laboral se produce en el propio país de residencia, en una variada gama de ocupaciones (aunque más limitadas que la de los varones) e independientemente de la situación laboral de los hombres. En la mayor parte de países periféricos, por el contrario, la incorporación de la mujer al trabajo

remunerado se origina como consecuencia de los cambios acaecidos en otros ámbitos sociales, siendo en numerosas ocasiones las crisis económicas en las que se encuentran esos países el estímulo final para la participación en el mercado de trabajo. La incorporación laboral se convierte en una necesidad familiar, así como en parte de un proyecto de la familia en su conjunto. En este sentido S. Sassen (2002) señala que se está produciendo una feminización de la supervivencia, donde las mujeres son las responsables no sólo del mantenimiento de las economías domésticas sino también del sostenimiento de comunidades enteras. Esta función de abastecimiento originada por las circunstancias socio-económicas en los países periféricos se ve complementada por los procesos que se desarrollan en los países de economías centrales. Estos países, como se ha señalado en los párrafos anteriores, han modificado sus estructuras productivas y reproductivas y, por ende, se ven necesitados de nuevos actores para cubrir las nuevas necesidades que las transformaciones estructurales han generado. Se originan procesos específicos de demanda laboral que influyen en una captación selectiva de población en función de la nacionalidad y el género: trabajadoras inmigrantes y mujeres. Se produce, como resultado de los cambios en las relaciones de producción y reproducción a nivel global, una feminización de las migraciones (Parella, S., 2003).

El cuarto punto de interés para el análisis es el relativo a las transformaciones que se han producido en la concepción de la maternidad y el cuidado, así como las nuevas formas de conciliación que éstas reclaman. C. Tobío (2001b) señala que los nuevos roles de la mujer en el mercado de trabajo se están viendo reflejados en las prácticas familiares y sociales así como en los símbolos y percepciones que en torno a ellas se construyen. Durante el siglo XIX se originó y estableció una idea de maternidad en la que la mujer debía cumplir esencialmente con este rol, y su identidad dependía del buen hacer con los hijos y la familia. La maternidad respondía a una concepción intensiva donde la ocupación por los hijos debía ser absoluta -tanto en cantidad de tiempo como en cuanto a lealtad simbólica- y el desarrollo de éstos se atribuía por completo al correcto comportamiento de la madre. En las últimas décadas esta consideración ha variado significativamente, aunque en el ideario colectivo permanezca cierta concepción tradicional de la maternidad. El ideal de cuidado de los hijos ya no responde a las mismas pautas que antaño, así como la idea de buena madre tampoco es sinónimo de dedicación absoluta ni la realización de la mujer se encuentra únicamente ligada al quehacer como madre y esposa. Además, los cambios socio- económicos acaecidos han obligado a desarrollar nuevas formas de maternidad y crear vínculos

materno filiales variados. La no presencia física continuada, tanto por las horas de trabajo fuera de la casa como por la residencia en un país distinto al de los hijos, no significa en ningún caso una ausencia de relación (Hondagneu-Sotelo, P. & Ávila, E., 1997). Las madres que migran sin sus hijos, en mucho mayor medida que el resto de madres trabajadoras, han tenido que construir una identidad maternal alternativa que se encuentra aún en evolución y valoración. Las formas de conciliar la vida familiar y laboral, por tanto, se están transformando y se hacen necesarias nuevas estrategias y recursos para poder hacerles frente.

La quinta y última línea temática mencionada es la relativa a la consolidación de la relación laboral del sector doméstico. El trabajo doméstico remunerado aparece como consecuencia de esta nueva lógica del cuidado y las nuevas formas de organización familiar. En este sentido es necesario tener en cuenta que la compatibilización familia-empleo en España, y en la Comunidad de Madrid en concreto, se basa fundamentalmente en la sustitución de la mujer trabajadora por otra mujer que realiza los trabajos domésticos que la primera ya no puede realizar, es decir que lo que se produce es un fenómeno encadenado de sustituciones femeninas en el espacio de lo doméstico. En algunos casos estas sustituciones se constriñen al ámbito de lo estrictamente familiar -abuelas maternas en su mayoría- aunque se presenta como un fenómeno cada vez más frecuente el incorporar a una mujer ajena a este núcleo de relaciones parentales. La cuestión fundamental consiste en reflexionar acerca del impacto que esta estrategia de conciliación tiene en el papel que se le demanda al Estado -no hay que olvidar que el desarrollo del trabajo doméstico asalariado se produce especialmente en los países con escasas políticas sociales destinadas a hacer compatible la actividad laboral y el cuidado de las personas dependientes-, así como en el reposicionamiento de la mujer y el varón en el espacio público y privado. En este sentido se analizarán los cambios y continuidades que se producen en las relaciones de género, tanto en las familias empleadoras madrileñas como en los núcleos familiares de empleadas provenientes de terceros países. Además es necesario incorporar al análisis de género una perspectiva étnica, ya que todas las relaciones se encuentran atravesadas por la diferencia de hábitos, formas de vida y formas de cuidado de cada una de las mujeres involucradas.

Los análisis de todas estas temáticas mencionadas tendrán también en cuenta otros dos conceptos claves en la aproximación a los proceso del cuidado:

- el ámbito espacial



- la dicotomía dentro/fuera

El primer de ellos, la noción de espacio, es fundamental en cuanto que el cuidado realizado en los hogares presenta la particularidad de que la relación se produce en un espacio físico -el hogar de la empleadora- que no es neutral. La interacción en este espacio implica, para ambas mujeres, una negociación continua con la intimidad propia y ajena. Además, los elementos y situaciones claves de esta interacción, como las formas de organización de una casa, de la limpieza o del cuidado del hogar, son aspectos centrales de la identidad y, por ende, difíciles de negociar sin recelos ni fisuras. El segundo marco conceptual a tener en cuenta, el de la dicotomía dentro/fuera, implica que el desarrollo de la mayor parte de los procesos relacionados con el cuidado envuelve un posicionamiento inclusivo o excluyente de sus agentes. En función de la situación dentro del continuum relacional del cuidado se podrá participar de una u otra manera de diversos ámbitos como la ciudadanía, la familia, la maternidad o el mismo cuidado.

### **Diseño de la investigación**

La información utilizada en la investigación se basa, fundamentalmente, en el estudio cualitativo realizado a lo largo de los años 2001, 2002 y 2003. En el primero de los años se realizaron ocho entrevistas piloto para testar los guiones de las entrevistas, la claridad de su enunciado, el interés de sus preguntas y, en general, el buen planteamiento de la investigación. En el año 2002 se realizaron cinco grupos de discusión para ampliar el enfoque de esta temática, así como acercarnos a los discursos que se construyen colectivamente sobre el cuidado y las relaciones multiétnicas que se están generando en él. Las variables que se tuvieron en cuenta para la constitución de los grupos fueron la clase social y la procedencia geográfica, además por supuesto de requerir que las mujeres trabajadoras madrileñas<sup>5</sup> fueran madres de niños menores de dieciocho años mientras que las mujeres trabajadoras inmigrantes fuesen cuidadoras de niños menores de esa misma edad. Para el caso de las madres trabajadoras empleadoras de servicio doméstico se utilizó el criterio de clase social y en consecuencia se

---

<sup>5</sup> Se utiliza la expresión mujeres madrileñas pero esto no significa que todas ellas hayan nacido en Madrid. La noción clasificatoria conjugaba el hecho de llevar por lo menos diez años viviendo en Madrid, que se encontrasen insertas en las dinámicas normalizadas de la ciudad y que independientemente de su lugar de origen se considerasen de Madrid. La enorme mayoría de las madres trabajadoras han nacido en Madrid, y algunas pocas en otros puntos geográficos.

realizaron dos grupos: uno de clase media-alta y otro de clase media-baja. La clase social de los grupos vino determinada por las ocupaciones laborales que realizan las mujeres, y en ningún caso por la consideración monetaria de los salarios. Para el caso de las empleadas domésticas se consideró de mayor relevancia el análisis en función de la procedencia geográfica, realizándose tres grupos de discusión: uno con mujeres de Latinoamérica, otro con mujeres de Europa del Este y un último con mujeres procedentes del Magreb (todas excepto una fueron marroquíes). La importancia de la procedencia geográfica se encuentra relacionada con el hecho de querer indagar sobre las características y los condicionamientos que la procedencia geográfica impone en la formas de cuidado. Por una parte en relación a las tradiciones de cuidado de cada grupo social y por otra en función de las posibilidades reales de cuidar que se generan de acuerdo a como sean los procesos migratorios que se experimentan. Para el caso de las empleadoras madrileñas la clase social constituía la variable de mayor envergadura, en cuanto a que a través de ella se pueden explicar las posibilidades reales y simbólicas para el establecimiento de dinámicas de cuidado.

Durante el año 2002 también se realizaron veintiocho entrevistas, mientras que durante el 2003 se llevaron a cabo las treinta y cinco restantes. En total, por tanto, se realizaron setenta y una entrevistas en profundidad. En este caso, al igual que para los grupos de discusión, se tuvo en cuenta el binomio empleadora y empleada, efectuándose treinta entrevistas para el caso de las primeras y cuarenta y uno para el de las segundas. Se intentó en la medida de lo posible acceder a ‘parejas’, es decir obtener entrevistas con la empleada y empleadora del mismo hogar. Esto fue posible en la mayoría de los casos aunque se presentaron algunas excepciones debidas a diversas razones, entre las que destacan el rechazo de una de las partes a realizar la entrevista o la finalización de relación laboral empleadora- empleada en el momento mismo de la entrevista. La idea de acceder a estas parejas, en vez de a casos individuales, posibilitó la obtención de una visión complementaria de las dinámicas de cuidado y sus consecuencias.

Es necesario aclarar que, a diferencia de para los grupos de discusión, para el caso de las entrevistas la variable principal a tener en cuenta residió en la procedencia geográfica de la empleada, no olvidando en ningún caso el acceso a una representación de clases sociales diversas para las empleadoras. La clase social de las empleadas no se ha tenido en cuenta por no considerarse relevante para el presente caso de estudio, ya que la cuestión fundamental para este análisis de las dinámicas de cuidado reside en las diferentes modalidades que se desarrollan en función de los países que se ven envueltos.

No se ha accedido para el caso de las entrevistas en profundidad a los extremos de las clases altas o bajas, debido a que los discursos que estos grupos construyen como grupos sociales ya habían sido analizados a través de los grupos de discusión y no añadían en sí mismos información relevante para captar las dinámicas que genera la desnacionalización del cuidado. Así mismo, para el caso de las entrevistas, tampoco se siguió una norma rígida en el establecimiento de nacionalidades, sino que se obtuvo una muestra de aquellas más relevantes en el ámbito del cuidado.

En líneas generales el calendario y las técnicas de investigación utilizadas fueron las siguientes:<sup>6</sup>

<b>Técnica de investigación</b>	<b>Número</b>	<b>Período de realización</b>
Entrevistas piloto	8	Año 2001
Grupos de discusión	5	Año 2001
Primera fase entrevistas	28	Año 2002
Segunda fase entrevistas	35	Año 2003

Los análisis que se presentan en esta tesis también provienen de una profunda evaluación de la literatura relacionada con estos temas y del profundo estímulo que algunos autores y teorías tuvieron en el desarrollo de las reflexiones sobre estas cuestiones. Sin intentar ser exhaustiva, ya que la impronta de los diferentes autores se puede percibir a lo largo de la investigación, se mencionarán algunos fundamentales para el desarrollo de la misma como: B. Anderson, M. Romero y R. Parreñas en las cuestiones relativas al trabajo doméstico, F. Willimas, M. Daly y J. Lewis en relación al papel y la organización del cuidado en la sociedad, E. D. Bubeck en lo relativo al concepto mismo de cuidado, el grupos Ioé y A. Escrivá en cuanto a la migración de trabajadoras domésticas en España, C. Tobío respecto al concepto de conciliación y estrategias de la misma, J. Berger en cuanto a la visión global de la organización mundial y A.R. Hochschild con la idea clave para esta investigación de ‘cadenas globales de cuidado’.

---

<sup>6</sup> Los cuadros que sintetizan las entrevistas y grupos de discusión en función de las diferentes variables tenidas en cuenta, así como los guiones de ambas técnicas se encuentran en los anexos.

El análisis de la información, una vez transcritos todos los discursos, se llevó a cabo mediante el paquete informático Nudist-QSR. Este programa informático permite tener a disposición todos los textos utilizados, así como todas las variables de análisis elegidas facilitando así su lectura y la posible comparación de la información. El programa funciona de soporte para el establecimiento de árboles de categorías de análisis que pueden modificarse a lo largo de la investigación en función de la necesidad. Una vez codificadas –es decir introducidas- las diferentes secciones de los discursos bajo cada una de las categorías analíticas elegidas, se obtiene un documento con toda la información relativa a cada una de las temáticas. Además, el análisis con QSR permite la búsqueda de ideas claves en los discursos así como la cuantificación de su presencia.<sup>7</sup>

### **Estructura de la tesis**

La tesis se encuentra estructurada en dos grandes partes que corresponden al desarrollo teórico y empírico de la investigación. En la primera parte, por tanto, se analizan los conceptos y las teorías fundamentales referidas a los procesos de desnacionalización del cuidado. Estas articulaciones teóricas constituyen la base para el desarrollo analítico de la cuestión así como la estructura guía para la realización y análisis de la parte empírica. La estructuración por capítulos sigue una lógica temática y, por ende, presenta relación con las líneas temáticas presentadas anteriormente, aunque con algunas particularidades que se verán a continuación.

El primer capítulo se dedica a un repaso del estado de los estudios sobre estas cuestiones por ser necesario conocer las perspectivas que se han utilizado hasta el momento para así poder complementar, sustituir o ampliar facetas de su estudio. A partir de capítulo dos se comienza a indagar en los diferentes procesos sociales en concreto. Este capítulo, el segundo, presenta un análisis de los procesos sociales emergentes como son la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, el papel de las mujeres en la desestructuración de los países periféricos o los principales rasgos de la distribución laboral a nivel mundial. El capítulo tres, por su parte, se concentra en la diversificación que han experimentado las migraciones internacionales y el nuevo papel de la mujer en ellas. En el capítulo cuatro se procede al análisis en concreto del concepto de cuidado, con sus formas alternativas de gestión actual y su creciente

---

<sup>7</sup> Las categorías de análisis realizadas para la investigación con el programa Nudist-QSR se encuentran en el anexo.

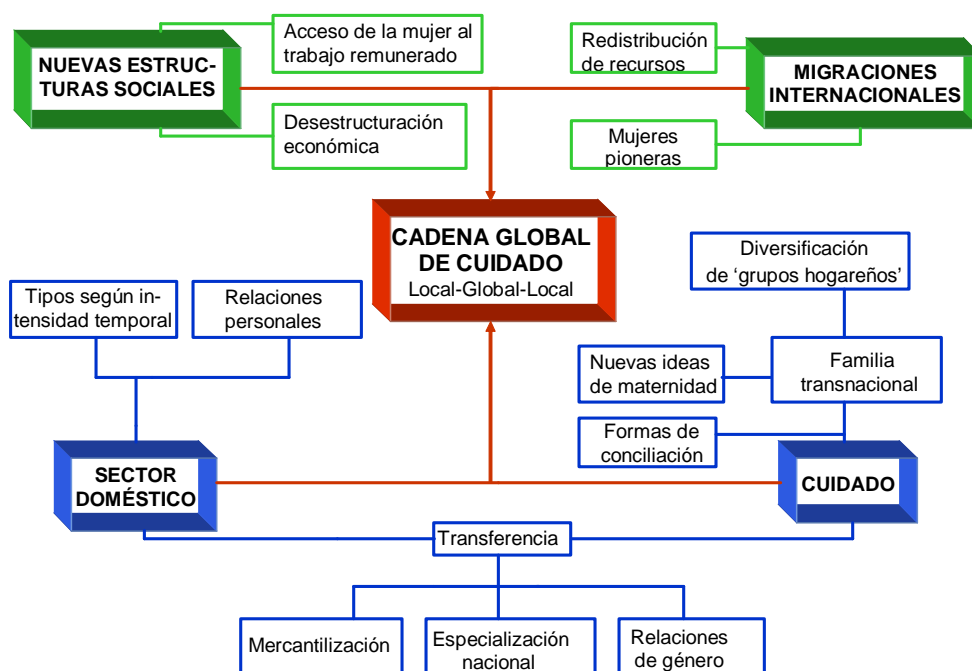
proceso de mercantilización. El capítulo cinco desarrolla el concepto conductor de la tesis, es decir la noción de cadena global de cuidado y sus correspondientes repercusiones. El análisis de las complejas características del sector doméstico queda concentrado en el último y sexto capítulo de la parte teórica. En las ocasiones pertinentes, como en el capítulo sobre migraciones y el relativo al trabajo doméstico, se alude también al desarrollo legislativo habido al respecto en España.

La segunda parte de la tesis analiza toda la información empírica que se ha obtenido durante el desarrollo del trabajo de campo de esta investigación y, por tanto, es donde se presentan datos novedosos y específicos. Su estructura es similar a la parte teórica, ya que es en base a los conceptos y líneas más importantes establecidas en la parte conceptual que se analizan las entrevistas y el material recogido para la investigación. Algunos de los campos de análisis corresponden únicamente a uno de los grupos de mujeres, es decir empleadas o empleadoras, mientras que otros presentan información de ambos, dependiendo de la relevancia que cada ámbito presenta para cada grupo de mujeres. El capítulo uno de esta segunda parte se concentra en los procesos de migraciones internacionales experimentados por las mujeres así como en la percepción de los mismos. El capítulo dos analiza las características del contexto de recepción en cuanto a modelador principal de las posibilidades de desarrollo y de la interacción de los agentes sociales. En el tercer capítulo se consideran las transformaciones habidas en las formas de llevar a cabo la crianza y la conciliación de la vida familiar y laboral, mientras que el cuarto da cuenta del desarrollo de las cadenas globales de cuidado que generan estas mujeres. El capítulo quinto, por su parte, analiza las transformaciones en las formas de entender la maternidad y la convivencia de diferentes hogares y familias. En el sexto capítulo se desglosan las condiciones del sector doméstico y en el séptimo, y último, se analizan las relaciones sociales, tanto personales como de género, que se originan alrededor de esta relación laboral.

Al final de la tesis, y en forma de anexos, se puede encontrar información detallada de la composición de los grupos de discusión y entrevistas realizadas, así como de los guiones y demás información relevante para aprehender el proceso de realización de esta investigación.

A continuación se presenta un esquema que sintetiza las líneas temáticas antes mencionadas y que responde, así mismo, a la organización conceptual fundamental de los capítulos de la tesis. No se establecen de manera expresa todas las relaciones y

procesos de retroalimentación entre cada una de las temáticas, aunque se da por dedescontado que éstas no constituyen fenómenos estancos sino que están en continua Interacción.





## **PRIMERA PARTE**

### **LAS DINÁMICAS INTERNACIONALES DE CUIDADO**





# **CAPÍTULO 1**

## **Estado de la cuestión**

La realización de toda investigación requiere un estudio del desarrollo de la temática en cuestión en la literatura científica de las últimas décadas. No se puede avanzar en el conocimiento de un aspecto de la realidad social si no se realiza un repaso de las aportaciones y enfoques que presentan los estudios previos, así como sus puntos de partida y sus carencias. Además, esta revisión debe diferenciar los análisis que se han realizado en España de aquellos que se insertan en un marco más global, principalmente dentro del contexto europeo o norteamericano. Se presenta como imprescindible, por tanto, reconocer tanto los avances conceptuales como aquellas aportaciones empíricas dentro del contexto español e internacional.

Los ámbitos de la literatura sobre los que es necesario adentrarse, por ser ellos los pilares de análisis de la presente investigación, son aquellos relacionados con las migraciones femeninas, las teorías de cuidado, la elaboración del concepto de cadena global de cuidados y el fenómeno del sector doméstico inmigrante.

### **La mujer en las migraciones**

Las investigaciones sobre el papel de la mujer en las migraciones no han sido, hasta épocas muy recientes, demasiado prolíficas. Este hecho se debe a que históricamente la mujer no ha tenido relevancia dentro del ámbito de estudio de las ciencias sociales. Esto puede explicarse principalmente en función de que, como bien señala S. Pomeroy (1994), las mujeres se han encontrado tradicionalmente circunscriptas al mero ámbito de lo privado, generándose de esta manera una considerable invisibilidad en cuanto que actores sociales. Las consideraciones que sobre la mujer se han desarrollado han estado inequívocamente ligadas y subordinadas al papel público del varón y a su tratamiento como eje vertebrador de las transformaciones socio-históricas acaecidas en las diferentes sociedades. No es sino a partir de los años sesenta que estos enfoques comienzan a reformularse como consecuencia del cuestionamiento general que sobre las bases del poder se desarrolla, y de la consiguiente efervescencia del interés hacia ciertos grupos que hasta ese momento no habían sido considerados como parte sustancial de los engranajes de las sociedades.

Los estudios de las migraciones femeninas, teniendo en cuenta a la mujer como protagonista de las mismas y no como un mero agregado, comienzan a prosperar a partir de mediados de los años ochenta, marcando un punto de inflexión la publicación de un número especial de *International Migration Review* (1984) dedicado íntegramente a este fenómeno. La aportación principal de esta publicación es el haber hecho patente el papel de la mujer como portadora de transformaciones en los múltiples ámbitos de la realidad social -la migración entre ellos- y su papel como agente activo en estas transformaciones. Desde mediados de los años setenta, de todas formas, había comenzado a surgir cierto interés por las migraciones femeninas, aunque no es hasta los años ochenta que éste se consolida con fuerza. En los años setenta se comienza a superar el estereotipo sobre la inactividad de las mujeres en la migración y se comienza a constatar de forma tangible tanto el aumento de las mujeres en los flujos migratorios como su alta participación en el mercado de trabajo. M. Morokvasic (en Willis, K. & Yeoh, B., 2000) también señala que la mayor apertura hacia el papel de la mujer en los procesos migratorios se encuentra relacionada con la evolución del debate feminista en su conjunto. El resurgimiento del movimiento feminista en los años sesenta contribuye a poner sobre la mesa nuevos enfoques de los procesos sociales, donde se analizan las relaciones y la distribución de poder entre los sexos en cada uno de ellos. La refocalización de los objetos de estudio en las ciencias sociales se produce por una acción combinada de desarrollo en las concepciones teórico-académicas junto a la incorporación al análisis de las transformaciones manifiestas de la realidad social.

Las teorías de las migraciones internacionales han sido ciegas a la participación femenina en los procesos migratorios. La mayoría de estudios sobre esta temática se han definido como genéricamente neutrales, cuando en realidad utilizaban modelos basados en la experiencia de los hombres. La neutralidad de género es una falacia a la que se recurre para obviar la diferencia de comportamiento entre hombres y mujeres y para justificar la ausencia de estas últimas de forma explícita y sistemática. En este sentido, los dos paradigmas por excelencia de los procesos migratorios, el neo-clásico y el estructuralista, han demostrado su limitada capacidad para explicar y analizar los aspectos fundamentales de las relaciones de género y el comportamiento diferenciado de hombres y mujeres en la migración. Bajo el primer modelo, el neo-clásico, desarrollado en los años sesenta y setenta del pasado siglo los movimientos de población son entendidos como una decisión individual y racional que viene inducida fundamentalmente por las disparidades laborales en la productividad y en los salarios

que se producen entre regiones. La migración, por tanto, se convierte en un mecanismo para equilibrar las desigualdades sociales y la decisión última de emigrar no es más que el resultado de comparar racionalmente el peso de los costes y beneficios de tal decisión. Es necesario aclarar que este paradigma no fue desarrollado *ad hoc* para el ámbito de las migraciones sino que constituye una aplicación a éste del modelo económico neo-clásico, teniendo en el economista A. Lewis uno de sus mayores exponentes (Arango, J., 2003). El modelo ha recibido con el tiempo críticas relativas a su perspectiva excesivamente individualista y al hecho de que las disparidades salariales no consiguen explicar las diferentes tasas de migración entre países estructuralmente similares. Además el modelo hace caso omiso a la variedad de contextos sociales y estructurales y, en consecuencia, también ignora las condiciones específicas de las mujeres en los procesos migratorios. Por su parte el segundo paradigma considerado, el denominado estructuralista, basa su perspectiva de análisis en la distribución estructural desigual de recursos entre diversas zonas del mundo, atribuibles a la organización capitalista mundial (Zolberg, A., 1983). Los movimientos poblacionales, bajo este prisma, se explican en relación a la función que cada grupo social ha adquirido en un marco global interrelacionado y a los comportamientos que adquieren en consecuencia. La unidad de análisis ya no es, como en el paradigma anterior, el individuo sino que es la corriente migratoria o grupo social. Pese a esta clara diferencia, al igual que en el caso anterior se ignora la singularidad de la variable sexo y se da por supuesto que los grupos de hombres y mujeres migran por las mismas razones. En ambos casos se elude incluir en el análisis la división sexual del trabajo y los efectos de ésta en el comportamiento de los agentes sociales.

A partir de los años ochenta se comienza a superar la neutralidad en el análisis de las migraciones al incorporarse el análisis diferenciado del papel de la mujer en las mismas (Sassen, S., 1983; Morokvasic, M., 1984 entre otras). Además, en esa misma década algunos autores introducen un nuevo enfoque en el estudio de los procesos migratorios, basado en el hogar y sus estrategias para entender la división de responsabilidades entre sexos y las consecuentes decisiones de migrar (Pessar, P., 1982; Boyd, M., 1989, 2003). En esta misma línea S. Castles y M. Miller (2004) defienden que los movimientos migratorios desde las últimas décadas del siglo XX presentan características que permiten calificarlos como ‘nuevos’, en el sentido de que se desarrollan en un marco de procesos sociales novedosos como son la globalización, la diversificación de los actores y países involucrados, la aceleración del fenómeno y la

feminización de los mismos (desde los años sesenta). La migración de población femenina, por tanto, debe analizarse de forma independiente a la de los hombres, tanto por su presencia cuantitativamente importante como por las experiencias cualitativamente diferentes que presentan. En síntesis, como señalan A.R. Hochschild y B. Ehrenreich (2002: 3), “los nuevos patrones de migración reflejan una revolución de género a nivel mundial” que no se puede ignorar. Algunos autores, pese a compartir esta perspectiva inciden en que la presencia numéricamente importante de mujeres es constatable desde los años sesenta (Zlotnik, H., 2003; Hillmann, F., 2005) y que su migración ya comienza a presentar patrones independientes (Kofman & Phizacklea, 2000), aunque ambas situaciones no se reflejen en la literatura científica de la época.

Los primeros estudios sobre mujeres inmigrante fueron realizados por las propias mujeres inmigrantes (Morokvasic, M.; Phizacklea, A.) que veían la necesidad de reflejar analíticamente sus experiencias. Progresivamente los ámbitos y enfoques de estudio se fueron ampliando, constatándose un aumento significativo de los mismos en los últimos años, así como una incremento considerable del campo de estudio – colectivos nacionales específicos, sectores económicos determinados, situaciones familiares concretas-, incluyéndose aproximaciones interdisciplinarias y análisis nacionales comparativos. En la actualidad, por tanto, existe un importante corpus de literatura relacionada con el papel de la mujer en diferentes facetas del proceso migratorio, de las cuales en esta investigación se analizarán únicamente aquellas ligadas con el cuidado y el trabajo doméstico.

### **El concepto de cuidado**

El cuidado como concepto analítico no ha sido estudiado de forma relevante hasta muy recientemente, en que la temática adquirió un importante protagonismo. Una de las razones más influyentes para explicar esta falta de relevancia de la actividad del cuidado en las investigaciones sociales radica en el hecho de que éste ha sido primordialmente una responsabilidad de mujeres, es decir de los actores invisibles por excelencia. La dominación masculina imperante en las sociedades se ha traducido en la relegación de la mujer a las tareas fundamentales de la reproducción y el mantenimiento del hogar. Esto llevó a que estas tareas fueran siendo olvidadas como funciones importantes en la estructura social y se constituyesen únicamente como una actividad escondida y complementaria de la verdadera realidad: la producción. El desarrollo de la sociedad industrial trajo consigo la separación de los espacios de producción y

reproducción y la especialización en cada uno de ellos de los diferentes agentes sociales. La mujer progresivamente dejó de estar presente en las tareas de producción y de relaciones en la vida pública para concentrarse en el mantenimiento del hogar y sus habitantes. Con el tiempo las tareas reproductivas perdieron consideración y automáticamente pasaron a ser sinónimo de actividad femenina e invisible. Un factor que contribuye a explicar esta invisibilidad reside en la concepción de universalidad del cuidado, es decir la idea de que cualquier persona puede realizarlo si tiene la necesidad de ello (Daly, M., 2001). La falta de notoriedad de la actividad unida a la escasa concreción y especificación de sus cualidades presenta una relación proporcional a la exigua valoración de la actividad.<sup>8</sup>

El interés por la mujer y su rol como cuidadora empezó a surgir en el mundo académico en torno a 1960. Varios fueron los factores que estimularon su aparición, entre los que cabe destacar el comienzo del descenso de las tasas de natalidad y fecundidad, así como la incorporación de la mujer al trabajo remunerado fuera del hogar. En un primer momento los estudios se concentraron en el papel de la madre-esposa como cuidadora, es decir que los análisis se centraron en el estricto ámbito de las relaciones matrimoniales o de la familia. Esta es la época en que el feminismo marxista recobra importancia y el feminismo radical se desarrolla como teoría crítica de la organización social. A este último se debe la transformación fundamental del centro analítico del espacio público (el acceso al mercado de trabajo y la igualdad legal propia del feminismo liberal) al espacio privado de las relaciones personales. Una de las representantes principales de este movimiento, K. Millet, define con su lema de ‘lo personal es político’ (1969) la idea de que el poder no reside únicamente en el estado o las clases dominantes sino también en las relaciones a nivel micro-social, como son las relaciones familiares y de pareja. Será, por tanto, fundamental descifrar las relaciones de dominación dentro de ellas para conseguir la superación de la dominación social de la mujer. En cuanto al feminismo marxista, éste también centra su análisis en el ámbito privado de las relaciones domésticas aunque desde una perspectiva economicista del valor del trabajo. Entre sus miembros (Molyneux, M.; Gardiner, J.; Seccombe, W.) se producen constantes debates acerca de la significación del trabajo doméstico en el hogar, las formas de modificarlo, su relación con los ámbitos de la producción y con la

---

<sup>8</sup> Como señala M. Daly (2001) esta falta de definición de cualificaciones concretas no responde a la realidad, ya que las habilidades para realizar tareas de cuidado son tan importantes como en muchas otras actividades y trabajos.

sumisión de la mujer en la estructura social. Todos sus estudios se encuentran dirigidos hacia el trabajo doméstico no remunerado realizado por miembros de la familia y fundamentalmente se produce en términos de un análisis de los conceptos marxistas del valor del trabajo doméstico en el sistema productivo. Se debate acerca de la aplicabilidad de la terminología marxista al análisis de un ámbito que se encuentra fuera de las nociones marxistas rígidamente interpretadas de opresión, producción, productividad o plusvalía. Es muy positivo dentro de estos debates el reconocimiento de la función económica de la familia en la sociedad capitalista y el rol productivo de la mujer en la familia (Gardiner, J., 1975). Pese a que los países anglosajones eran el centro de estos enfoques sobre el papel de la mujer y las nociones de cuidado, en España y a pesar del cerrado contexto socio-político que se vivía, también se produjeron algunos análisis en esta misma dirección (en la revista *Zona Abierta*, 1976)

En los años ochenta se produjo una incorporación conceptual fundamental en el análisis de las diferencias de género como fue la introducción de las variables clase y etnia dentro del debate. La corriente que se conoce como *black feminism* aportó la idea de que la representación de género que se estaba construyendo implicaba que todas las mujeres tienen la misma experiencia universal y que un somero análisis de la realidad social demostraba que esto no es así (Nakano Glenn, E., 1992). Así como los procesos sociales se interpretaban a través de un prisma masculino, la corriente feminista imperante los estaba interpretando desde el enfoque de la mujer blanca de clase media. Se estaba, por tanto, sustituyendo un factor monopolístico de análisis por otro. Las ‘feministas negras’ demostraron que existe una relación entre opresión de raza y género y que éstos no pueden ser considerados sistemas de jerarquía independientes. Con el aumento del capital industrial y la elaboración de responsabilidades de la mujer la mujer blanca de clase media no se atrevió a desafiar la división del trabajo basada en el género, por lo que empujaron a este dilema a otras mujeres que carecían de posibilidades de elección (Kaplan, A., en Nakano Glenn, E., 1992). Estas mujeres eran, evidentemente, las peor posicionadas en la sociedad, es decir mujeres negras, inmigrantes recientes o de minoría étnicas diversas.<sup>9</sup> Estas mujeres comenzaron a hacerse cargo de las tareas del hogar que las esposas de clase media no querían realizar, convirtiéndose así en las destinatarias de las contradicciones no sólo de las relaciones de género de su clase social sino de otras clases sociales y grupos étnicos. Esta perspectiva

---

<sup>9</sup> En la actualidad, y como se verá más adelante en el análisis, el trabajo doméstico también se encuentra realizado fundamentalmente por mujeres inmigrantes o de grupos étnicos minoritarios.

de inclusión de las variables género y clase social en el análisis de la posición de la mujer se desarrolla paralelamente a la evolución del denominado feminismo cultural o de la diferencia nacido a principio de los años setenta. Las representantes de este movimiento (Lorde, A.; Murano, L.) defienden que no existe hermanamiento universal entre las mujeres sino diferencias entre ellas y que la academia debería incluir las aportaciones de estos diversos grupos de mujeres en el análisis de su situación de opresión y dependencia con respecto al hombre y a la sociedad en su conjunto. Además, muchas de ellas (Irigaray, L.; Lonzi, C.) consideran que no debe construirse el objetivo de buscar la igualdad con los hombres debido a que las mujeres poseen características propias que no deberían ser contaminadas por la visión masculina dominante. En esta misma línea de diferenciación se expresa C. Gilligan (1985) quien defiende que las mujeres y los hombres presentan un proceso de desarrollo moral y psicológico diferente. Las mujeres se rigen por una lógica de comunicación y conexión entre individuos –de cuidado y atención a los otros- mientras que los hombres se definen en la individualidad. El inconveniente surge, según la autora, debido a que se ha construido una norma masculina de desarrollo, donde sus cualidades se presentan como las válidas y las restantes, las femeninas, como inferiores, siendo únicamente en la redistribución del prestigio de las cualidades donde se debe incidir. Esta misma concepción del reparto de privilegios en la sociedad es defendida por J. Tronto (1993) quien considera que a partir de la filosofía kantiana la idea de moral y justicia se separa de los intereses personales y de las relaciones sociales y la capacidad de desarrollarla se atribuye en exclusiva a los hombres (por considerar a las mujeres orientadas al interés del otro) y, por tanto, éstos adquieren una supremacía en la estructura social.<sup>10</sup>

La generación de una nueva relación entre mujeres que delegan el trabajo reproductivo y aquellas que lo realizan de forma subordinada, llevó a la progresiva apertura de un campo de investigación centrado en las tareas domésticas remuneradas. En los años noventa se consolidó una corriente de estudio enfocada en el trabajo doméstico realizado en el ámbito del mercado. La cuestión ya no residía únicamente en analizar la posición que la mujer tiene como madre-esposa dentro de la familia sino también las formas que tiene de delegar las tareas reproductivas que el orden social le asigna en otras mujeres que por diversas razones se ven incapacitadas ellas mismas de

---

<sup>10</sup> En su obra esta autora considera que esta diferencia se produce en la sociedad pero expresa total rechazo a la diferenciación de un desarrollo diferente entre hombres y mujeres por considerar que esta concepción no ayuda a la consecución de una sociedad más justa donde la interdependencia sea el centro de la organización social.



delegar. El rol de madre-esposa sigue siendo la clave analítica, aunque desde una perspectiva distinta que es la de su papel como gestionadora del hogar y su relación con otras mujeres que sustituyen su posición de ejecutora. En consecuencia, se ha trasladado el trabajo doméstico del mero espacio privado de la familia a un ámbito donde se relacionan tanto el espacio público y doméstico como las jerarquías de género, clase y etnia. J. Tronto (1993) considera que se ha desarrollado un enfoque del cuidado que va más allá de éste como actividad, para entenderlo como un proceso social esencial, una actividad humana y una orientación moral, y que así entendido debería ser incorporado en el funcionamiento de la sociedad. En este mismo sentido es que la idea de cuidado actualmente está conformada por una diversidad de enfoques que abarcan distintos ámbitos de la realidad social como son: su relación con el estado de bienestar (Lewis, J.; Daly, M.; Leira, A.), con el concepto de ciudadanía (Lister, R.), con la mercantilización de las tareas reproductivas (Williams, F.) o con las ideas de maternidad y feminidad (Knijn, T.). Las investigaciones sobre cuidado han adquirido en los últimos años gran solidez y amplitud de perspectivas.

### **Cadenas globales de cuidado**

El concepto cadena global de cuidado comenzó a utilizarse en el año 2000 cuando A. R. Hochschild lo incorporó a sus análisis relativos al cuidado. El estudio sobre la actividad de cuidado, como se comentó en el apartado anterior, fue diversificándose con el tiempo y, en consecuencia, incorporando cada vez nuevas aproximaciones a sus análisis. Una de las perspectivas que comenzó a ser foco de interés fue la relativa a la relación del cuidado mercantilizado y el cuidado no remunerado, ya que se percibía que las mujeres que realizaban las tareas reproductivas para otros hogares también debían hacer frente a las existentes en los propios. Se convirtió, por tanto, en objeto de estudio -aunque limitado- las formas de combinación entre las tareas de los propios hogares con el cumplimiento del mismo tipo de actividad en hogares ajenos. Hochschild incorporó esta temática a las investigaciones sobre el cuidado, centrándose en particular en los efectos que la mercantilización del mismo conlleva para los hijos de las cuidadoras remuneradas. Su foco de estudio, por tanto, residía en el análisis de la situación del cuidado de los hijos de las mujeres trabajadoras en este ámbito, así como en las consecuencias que la práctica actual de organización de la actividad implica para las familias y sus formas de vida.

Se hace necesario para la mejor comprensión de esta perspectiva traer a colación un concepto que se ha extendido enormemente en los últimos años y que se muestra como esencial para entender la idea de cadena global de cuidado de Hochschild. El concepto en cuestión es el de transnacionalismo, es decir un concepto que pone en relación los procesos sociales que se desarrollan en más de un estado-nación simultáneamente, retroalimentándose de manera continua.<sup>11</sup> Este concepto permite entender las dinámicas que se generan entre instituciones y agentes sociales de diferentes marcos nacionales, permitiendo analizar los procesos desde una perspectiva global. Volviendo a la idea de cadena global de cuidado, ésta aúna el concepto de transnacionalismo con el de organización y delegación de los cuidados, considerándose de esta manera el cuidado como un proceso desnacionalizado. Hochschild propone analizar dentro de este fenómeno de cuidados a nivel internacional los eslabones y situaciones que se generan en función de los colectivos nacionales y de las trayectorias individuales de las trabajadoras de los cuidados.

Desde que A. R. Hochschild incorporase la idea de cadena global de cuidado al estudio de las ciencias sociales, varias fueron las autoras que intentaron aplicarlo de una forma u otra en sus investigaciones. En la mayor parte de los casos no se ha aplicado de una forma sistemática sino que se ha mencionado como un factor más a tener en cuenta en el análisis de las migraciones internacionales y del trabajo doméstico inmigrante. Una de las autoras que más ha trabajado estas cuestiones es R. Parreñas (2001, 2005) quien analizó las migraciones de trabajadoras del cuidado de Filipinas a Roma y Los Ángeles, estudiando en concreto las formas de relación entre las madres que emigran y los hijos que dejan en origen. Antes de acuñarse la idea de cadena global de cuidados M. Romero realizó un estudio en esta misma línea, centrándose en las percepciones y vivencias de los hijos de trabajadoras domésticas en Estados Unidos, en lo que denominó los ‘costes ocultos del trabajo doméstico’ para algunas familias e individuos (1997). En España A. Escrivá (2004, 2008) ha incorporado la idea de cadenas globales de cuidados en algunas de sus investigaciones relativas al sector doméstico peruano en este país. C. Tobío, (2001, 2005) por su parte y desde un punto de vista complementario, analiza el papel que ciertas mujeres -en particular se concentra en las

---

<sup>11</sup> El concepto de transnacionalismo ha sido enormemente desarrollado y debatido en los últimos años, pudiendo consistir su análisis en una tesis en sí misma. En esta investigación se abordará en el capítulo cinco en relación a las nuevas formas de maternidad, entendiéndose en su acepción más general que es la siguiente: “proceso por el cual los inmigrantes construyen ámbitos sociales que ligan el país de origen y el de asentamiento” (N. Glick Schiller, L. Basch & C. Blanc-Szanton, 1992: 1)

abuelas- tienen en el cuidado de niños de la familia, denominando su papel como el de una madre sustituta o madre vicaria. No utiliza, por ende, el término cadenas de cuidados ni lo analiza desde una perspectiva internacional, pero si tiene en cuenta el papel que algunos actores tienen en estas cadenas y las razones y las formas por las cuales se originan estos procesos. Por último es necesario aludir al término maternidad transnacional ya que se constituye un concepto fundamental para explicar la relación materno-filial a distancia, y en este sentido ha sido incluido en muchas investigaciones sobre migraciones femeninas y trabajo doméstico inmigrante (Hondagneu-Sotelo, P.; Henshall Momsen, J.; Andall, J.).

### **Trabajo doméstico inmigrante**

Una parte enormemente significativa de las mujeres inmigrantes se incorporan en sus nuevos entornos a tareas relacionadas con el trabajo doméstico asalariado. Esto se explica merced a la lógica de los mercados de acogida que se encuentran necesitados de personas que cubran la creciente demanda de servicios de sustitución de los trabajos de la reproducción. Las mujeres inmigrantes, por tanto, se especializan en la ejecución mercantilizada de todas aquellas tareas que son imprescindibles para la reproducción social. En esta línea se han llevado a cabo varias investigaciones, tanto a nivel internacional como nacional, con objeto de clarificar los elementos constitutivos y consecuencias de estos fenómenos con enorme trascendencia para el funcionamiento de la estructura social.

A nivel internacional B. Anderson ha sido una pionera en el análisis de estas temáticas y sus estudios han abierto un gran abanico conceptual y empírico en relación a estas cuestiones (1997, 2000). En la actualidad H. Lutz (2008) realiza un profundo análisis del sector doméstico desde diferentes perspectivas, mientras que K. Wall (2004, 2005) se concentra en un caso específico que es el de las trabajadoras domésticas de Cabo Verde en Portugal. En la primera autora destacan fundamentalmente las cuestiones relacionadas con la invisibilidad del trabajo doméstico y la jerarquía étnica que se produce en él, en la segunda se presenta particularmente interesante el análisis relativo a la utilización del espacio y en concreto a la conjunción del ámbito del hogar y el trabajo para la trabajadora doméstica y en el tercer caso es particularmente interesante el estudio de las formas de conciliación que desarrollan las propias trabajadoras domésticas inmigrantes. Además de esta literatura especializada, existen numerosas investigaciones donde se trata el tema del trabajo doméstico inmigrante dentro de la

idea general de la migración femenina (Henshall Momsen, J., 1999; Williams, F., 2004; Gregson, N. & Lowe, M., 1994; Phizacklea, A & Westwood, S., 2000). Para el caso de España, el estudio pionero sobre el trabajo doméstico inmigrante -en concreto en la región de Madrid- fue el realizado por el Colectivo Ioé para la Organización Internacional del Trabajo en el año 1991. Esta investigación sigue siendo de enorme interés en cuanto al marco estructural de referencia pero, evidentemente, ha perdido vigencia en cuanto al análisis concreto de las situaciones que presenta. En los últimos años S. Parella (2003) realizó un análisis del sector doméstico en Cataluña dentro del ámbito de los servicios de proximidad en general y A. Escrivá (2004, 2003) ha llevado a cabo numerosos estudios sobre el empleo doméstico del colectivo peruano. También H. Wagner (2005) analiza el trabajo doméstico de un colectivo nacional determinado, que en su caso es el de ecuatorianos en la Comunidad de Madrid.

En cuanto al marco de referencia general de la presente investigación cabe mencionar el estudio realizado por Comisiones Obreras (1993) sobre el servicio doméstico en la Comunidad de Madrid o el estudio realizado por J. Luján Alcaraz (2000) sobre el régimen especial de la seguridad social de los empleados de hogar, en los cuales no se hace referencia específica a las mujeres inmigrantes pero sí se establecen las normas jurídicas e institucionales básicas del sector doméstico. Dentro de las líneas del empleo doméstico inmigrante también es necesario tener en cuenta las aproximaciones que se realizan desde otras perspectivas como es el caso de las características de las propias sociedades de destino y el papel de la mujer inmigrante en contraposición y complementariedad con el de la mujer española (Gregorio Gil, C., 2004, 2006; Oso, L., 1998) o la literatura que realizan una aproximación a la cuestión del empleo doméstico desde una perspectiva de la conciliación entre empleo y familia y de las estrategias cotidianas de las madres que trabajan (Tobío, C., 1998, 2001; Fagnani, J., 1997; Fagnani, J. & Rassat, E., 1998)

## **Balance**

Existe un importante corpus de literatura referida a las temáticas que en esta investigación se están estudiando, aunque su relevancia varía dependiendo cual sea el tema en concreto que se analice. Las investigaciones relativas a la presencia de la mujer en las migraciones han tenido gran desarrollo desde hace tres décadas, por encontrarse relacionadas con la visibilización de la mujer en el campo de las ciencias sociales en su conjunto. En España se ha incorporado esta perspectiva al análisis migratorio sobre todo

a partir de los años noventa. Se han relacionado, en particular, los movimientos migratorios femeninos con los cambios que acaecen en las sociedades de destino, así como con las repercusiones que en las relaciones de género, tanto en la sociedad de destino como en la población inmigrante, estos movimientos puedan tener. En esta dirección se han desarrollado los estudios relativos al trabajo doméstico inmigrante, ya que éste ha permitido una reorganización de la estructura familiar y social, así como un reposicionamiento de la mujer en estos diferentes ámbitos. Se han convertido en centro de estudio no sólo aquellas cuestiones relativas a las relaciones de género sino también las concernientes a las relaciones étnicas y las jerarquías sociales que esta nueva estructura étnico-ocupacional genera.

En cuanto al ámbito del estudio del cuidado éste se ha desarrollado a partir de los años setenta con la visibilización del trabajo de la mujer dentro y fuera del hogar y de su papel en el funcionamiento de la estructura socio-económica general. En un primer momento el estudio del cuidado se encontraba enfocado únicamente al existente dentro de las propias familias, para posteriormente extender su ámbito de análisis al realizado de forma remunerada. En España las investigaciones a este respecto son muy recientes, aunque están generando interesante debates y variadas perspectivas de análisis en la actualidad –respecto a los diferentes tipos de población que reciben los cuidados, a las relaciones intergeneracionales que se desarrollan o a la propia evolución del concepto. En cuanto a la idea de cadena global de cuidado ésta ha tenido una presencia menor –aunque creciente- en las investigaciones de este país, por lo que en este estudio se intentará abordarla de forma sistemática analizando su desarrollo en diferentes grupos de población inmigrante de la Comunidad de Madrid. Se utilizará como guía de análisis el concepto elaborado por A. R. Hochschild intentando ampliar su concepción –transformación en cadenas locales de cuidado- y aplicarlo a un ámbito geográfico diverso al original. Además, gracias a este concepto se podrá poner de relieve la interacción de dos hogares cuyo desarrollo se produce de forma entrecruzada, es decir que no se pueden analizar las formas de cuidado y conciliación de los hogares en España sin estudiar lo que ocurre en relación al cuidado en los países proveedores de cuidadoras. Se presenta como una cuestión necesaria el abordar la conciliación de las conciliadoras por diversas y variadas razones: de justicia social, de eliminación de la miopía en los enfoques del cuidado en las sociedades avanzadas y de lograr una aproximación real al fenómeno que permita construir alternativas posibles al mismo.

## **CAPÍTULO 2**

### **Nuevas estructuras sociales en el actual orden mundial**

#### **El papel de la mujer en las reestructuraciones económicas mundiales**

La estructura económica mundial sufre constantes reorganizaciones en sus relaciones de poder y en la hegemonía en la producción, llevando a los diferentes países a ocupar posiciones cambiantes en el entramado global. La redistribución de los recursos no se produce de forma nivelada entre todas las zonas geográficas sino que se producen especializaciones espaciales. Algunas zonas son poseedoras de recursos y otras abastecedoras de los mismos, o simplemente en algunas regiones abundan aquellos bienes que escasean notoriamente en otras. El desarrollo capitalista ha potenciado el distanciamiento económico de las diferentes zonas del mundo, creando grupos de países más favorecidos económicamente y otros con más dificultades en su desarrollo o supervivencia. Los denominados países periféricos son todos aquellos que no pertenecen al selecto grupo de países económicamente más avanzados como son los pertenecientes a la Unión Europea de los 27, Estados Unidos, Canadá, Japón, Australia y demás países con alta renta *per capita* de la península arábiga y del continente asiático.

Un gran número de países periféricos han profundizado su crisis económica y social en las últimas décadas y, por diversas razones, no pueden incorporarse de manera exitosa al engranaje de la economía mundial. Teniendo en cuenta los ámbitos geográficos a considerar en esta investigación, se aludirá a sus transformaciones económicas más fundamentales. Para el caso de los países de Europa del Este la transición de un sistema socialista de producción a uno capitalista implicó la desestructuración de numerosa infraestructura social básica, lo cual ha ido acompañado de una mayor polarización social. Se ha producido en esta zona una precarización de la existencia donde los bajos salarios y escasas expectativas de progreso han originado la voluntad de emigrar en un sector de su población. Esta voluntad también se ha desarrollado en numerosos países latinoamericanos donde las políticas de reestructuración, los Programas de Ajuste Estructural o la apertura económica a empresas extranjeras (Sassen, S., 2002) han producido un desmembramiento de las economías nacionales. Una de las consecuencias más notorias de estos procesos ha sido

el importante aumento del desempleo masculino, hecho que ha producido que las mujeres deban tomar un nuevo papel en el mantenimiento de la economía familiar. Este nuevo papel de la mujer en la supervivencia económica también se está produciendo, aunque con características diferentes en los países del Magreb. Ante la crisis económica y las dificultades de supervivencia de las unidades familiares la mujer pasa a tener un papel de complemento al sustento, a través de diferentes estrategias entre las que destaca la migración. M. Boudoudou (2005: 2) explica las dificultades de desarrollo de esta zona, y en concreto de Marruecos, en función de “su incorporación a la economía de mercado bajo un sistema colonial que produjo una desestructuración material y simbólica de la estructura social”.

En resumen, y como señala Henshall Momsen, (1999: xiii) “las reestructuraciones políticas y económicas mundiales llevan a tener más mujeres buscando trabajo pagados y un aumento de los flujos de mujeres migrantes”. La mujer, por tanto, ha adquirido un nuevo papel que es preciso analizar desde una doble perspectiva: micro y macro-social. La primera de estas dos aproximaciones lleva a considerar el diferente posicionamiento de la mujer en relación a la familia y a sí misma, cuestión que se hará más adelante en esta investigación. La segunda perspectiva, por el contrario, pretende entender la relación de la mujer con las estructuras de los estados-nación así como su nueva relevancia a nivel de la organización mundial, fenómenos que se analizarán a continuación.

El enfoque que adopta C. Gregorio Gil (1998) de la emigración de mujeres como consecuencia de la crisis de empleo que afecta a los hombres y la flexibilización de las relaciones de género ante situaciones de necesidad económica, no abarca un foco de análisis suficientemente completo para entender las migraciones femeninas actuales. Es necesario también comprender que desde los países de origen la mujer migrante trabajadora se ha convertido en una fuente de generación de remesas y un elemento de intercambio internacional (Troung, T-D. en Willis, K. & Yeoh, B., 2000). Las mujeres han pasado a constituirse en actores fundamentales para el mantenimiento económico de estos países. Estos ingresos se conforman en un instrumento clave para amortiguar la situación de desempleo, la deuda externa y demás necesidades de muchos estados, existiendo incluso en algunos de ellos programas que expresamente fomentan y organizan la emigración de sus mujeres (como es el caso de Filipinas).<sup>12</sup> La migración

---

<sup>12</sup> Mucho se podría decir sobre el caso filipino pero éste se encuentra ya analizado en numerosa literatura sobre migraciones en Asia o diásporas filipinas en Europa y Estados Unidos, además de no constituirse en

femenina se presenta, por tanto, como una de las estrategias al alcance de los gobiernos para garantizar su supervivencia y la de sus ciudadanos. Además, y como ya se ha mencionado, el impacto de las políticas de ajuste estructural que estos gobiernos se ven impelidos o deciden poner en práctica ha producido transformaciones de género que han potenciado el crecimiento de unidades domésticas regentadas únicamente por mujeres (Suárez, L., 2005), así como una consecuente mayor presencia y necesidad de éstas de tomar el protagonismo económico.

En la actualidad existe un profundo debate acerca de las consecuencias que esta migración femenina conlleva para los países de origen de las mujeres. El Consejo Económico y Social -CES- en un informe del año 2004 defiende la hipótesis de que aún no puede hacerse un balance de las repercusiones reales de la migración en los países de origen, ya que los fenómenos potencialmente modificables necesitan una proyección temporal que aún no ha podido producirse debido al escaso tiempo transcurrido. Entre los procesos que pueden desarrollarse en estos países se señalan: la reducción de la presión demográfica, la afluencia de remesas o la pérdida de capital humano. Muchos otros autores apuntan -más en la línea de interés de esta investigación- a las consecuencias que una considerable migración femenina pueda tener en las estructuras de trabajo no pagado de las comunidades que las envían o en la autonomía y poder que las escasez de mujeres implique para aquellas que se quedan (Saltzman, J., 1989; Gregorio Gil, C., 1998).<sup>13</sup> En síntesis, las nuevas formas de migración por género han provocado una nueva realidad social en donde todos los elementos deben engranarse nuevamente y en donde hace falta responder a nuevas demandas e incógnitas sociales.

Los cambios en las estructuras sociales no sólo se producen en los países emisores de migración sino también en los receptores de la misma. Entre los cambios más relevantes, y dejando de lado todos los referidos a la convivencia intercultural y sus retos, destacan la nueva composición de la fuerza de trabajo y una organización de la misma atravesada por la variable etnia. Las sociedades receptoras crean mecanismos discriminantes con objeto de colocar a las personas de ciertos orígenes étnicos en los puestos menos deseados (Escrivá, 2004) y poder reorganizar el papel de sus nacionales

---

tema de interés clave en esta investigación. Para conocer más sobre el fenómeno ver: Parreñas, R. (2001, 2005), Asís, M. (2003), OIT (2003).

<sup>13</sup> Comienzan a generar interés una línea de análisis referida a las consecuencias que la migración de mujeres y la creación de familias transnacionales puede tener en el desarrollo de los hijos y en el de comunidades enteras que se reproducen sin la presencia de generaciones intermedias (los progenitores).



en sus estructuras socio-laborales.<sup>14</sup> Se produce un proceso de etnoestratificación, debido a que las trabajadoras inmigrantes tienen que insertarse en ocupaciones rechazadas por las mujeres autóctonas y, además, se les presentan escasas posibilidades de poder abandonarlas. La concentración étnica es también resultado de las redes que se generan en la inmigración y que producen que las recién llegadas sean canalizadas hacia ocupaciones en las que ya se encuentran insertas otras inmigrantes que han llegado con anterioridad. El proceso migratorio de los hombres también responde a esta misma lógica de etnificación, realizando ellos también trabajos poco cualificados muchas veces muy por debajo de sus posibilidades. El factor diferencial para el caso de las mujeres reside en que sus actividades laborales, además, no encajan en la ideología reinante del trabajo, llegando incluso en muchos casos a no ser tan siquiera reconocidas en su totalidad como actividad laboral completa (Morokvasic, M. en Willis, K. & Yeoh, B., 2000). La propia Unión Europea en su Libro Verde sobre la Gestión de la Inmigración Económica (2005: 4) señala que “se requerirán cada vez más flujos migratorios sostenidos para satisfacer las necesidades del mercado laboral de la Unión Europea”, lo cual no apunta en ningún caso a la etnoestratificación del mercado de trabajo como objetivo pero asume que existen ciertos nichos laborales que deberán ser cubiertos por población inmigrante. La cuestión a tener en cuenta en esta especialización étnica del trabajo reside en que el bajo estatus de una actividad económica no se haga extensible a todo el colectivo que la desempeña y no se genere así una relación directamente proporcional entre el valor social adscrito a una actividad y el valor personal y ciudadano de quienes la realizan. En síntesis, y para englobar en pocas palabras la idea clave que guía los enfoques anteriormente desarrollados, señalar la importancia de relacionar las migraciones con la idea de nación y sus límites, así como con los regímenes de bienestar donde las mujeres viven o emigran (Williams, F., 2004).

### **Transformaciones en el mercado de trabajo de los países centrales**

Entre las transformaciones de interés para esta investigación producidas en los países económicamente centrales destacan aquellas relacionadas con la incorporación de la mujer al mundo del trabajo remunerado y las consecuentes implicaciones que esto conlleva para la organización familiar, laboral y social en su conjunto. Como señalan

---

<sup>14</sup> E. Nakano Glenn (1992) analiza las diferentes teorías que en los años setenta comenzaron a desarrollarse para explicar la organización del sistema de trabajo con el fin de asegurarse que los ‘trabajadores étnicos’ sean relegados a las capas salariales más bajas de la estructura.

Beck y Beck-Gernsheim (1995) durante el siglo XIX la consolidación de la sociedad industrial ayudó a crear la familia nuclear como unidad económica en donde los roles sexuales fueron claramente divididos entre lo público y lo privado. Se crearon los roles del hombre y la mujer como elementos antagónicos con el fin de cumplir satisfactoriamente con el objetivo último de la familia, que no es otro que la reproducción biológica y social de la especie. El hombre debía realizar su existencia en la esfera de las actividades públicas y en una relación continua con los demás, con el doble objetivo de realizarse como persona -ya que el propio hogar se quedaba pequeño para sus capacidades- y de mantener económicamente a los miembros de su familia -cuestión que se consideraban de su estricta responsabilidad. La mujer, por el contrario, debía concentrarse en la esfera doméstica y ser la encargada de todas aquellas actividades que no estuviesen relacionadas de forma alguna con la producción remunerada. El modo de producción capitalista consiguió, a base de concentrar la producción fuera del hogar, alterar de forma sólida el estatus de la mujer (Solé, C. & Parella, S., 2004) y ceñirla a un único espacio: el doméstico. Lo más destacable de esta organización vital es la construcción que se hace del espacio, considerándolo como una rígida esfera donde los diferentes ámbitos que lo componen se conforman como compartimentos estancos sin ninguna posibilidad de penetración el uno en el otro y donde las nociones de inclusión y exclusión se encuentran rígidamente asignadas. La mujer se veía excluida de realizar cualquier actividad que la alejase de manera clara de las tareas domésticas y que implicase un posicionamiento individual antes que uno como miembro de un todo familiar.<sup>15</sup>

Este modelo laboral denominado de ‘único ganador’ (Lewis, J., 1992) ha sido el modelo de organización social imperante desde mediados del siglo XIX y no ha comenzado a modificarse hasta los años setenta del pasado siglo. En ese momento empezó a ponerse en tela de juicio esta forma de organización social y, por sobre todo, el papel que en ellas debían de realizar las mujeres. Para poder recomponer el modelo se presentaba como necesario, entre otras cosas, enfrentarse a la configuración del estado de bienestar dominante, ya que éste desde su creación consolidó la separación de los espacios público y privado y la especialización por género en ellos. En esta línea de análisis del papel de la mujer en relación a la construcción del estado J. Lewis (2001)

---

<sup>15</sup> En la actualidad también se empiezan a estudiar las renuncias que los hombres han debido realizar a costa de vivir de cara a la esfera pública (por ejemplo Beck y Beck-Gernsheim). Estas renuncias, sin embargo han sido mucho menores y sobre todo han dependido en mayor medida de la decisión personal de los hombres y no de la imposición social (y en algunos casos legal) como para el caso de las mujeres.

propone un análisis de los estados de bienestar en relación no sólo al trabajo remunerado y la creación de clases sociales salariales -como propone el conocido análisis de los regímenes de bienestar de G. Esping-Andersen (1993)-, sino en relación al arraigo del modelo de ‘único ganador’ en cada país.<sup>16</sup> Considera que los estados con modelos fuertes de ‘único ganador’, como es el caso del Reino Unido, han estimulado la asociación de la mujer con el hogar y su dependencia del matrimonio, mientras que los que presenta una tendencia más suave en relación a este modelo, como es el caso de Suecia, han impulsado en mayor medida un modelo de ‘doble ganador’. Este modelo de ‘doble ganador’, como su nombre lo indica, implica que tanto el hombre como la mujer mantienen económicamente el hogar y son responsables de su bienestar material. Para que esto pueda realizarse ambos deben trabajar en actividades remuneradas fuera del hogar, por lo que ambos tendrán la posibilidad de establecer relaciones en la esfera pública y realizarse en más ámbitos que el meramente doméstico, ya que como señala C. Tobío (2001a: 134) “trabajar implica abrirse a las relaciones sociales más allá del cerrado ámbito del hogar”. Además, como señalan las conclusiones de las estrategias de Nairobi (1985: párrafo 113) “la independencia económica es un requisito previo para la autosuficiencia de la mujer”, es decir que la mujer no podrá tomar decisiones libremente si no es capaz de tener cubiertas las necesidades materiales más básicas. Este modelo de ‘doble ganador’ está generalizándose en Europa desde ya hace unas décadas aunque aún perviven muchas características del modelo anterior. Es por esta razón que algunas autoras han decidido llamar a los nuevos modelos laborales que se están generando modelo de ‘un ganador y medio’ (Lewis, J., 2001) demostrando que las posibilidades y responsabilidades económicas en la manutención de la familia aún no se encuentran equilibradamente distribuidas entre el hombre y la mujer. El mercado de trabajo sigue siendo discriminatorio en función del género, situando a las mujeres en las actividades más precarizadas, menos remuneradas y menos valoradas socialmente (Parella, S., 2003). Se sigue produciendo lo que se conoce tanto como segregación ocupacional horizontal como vertical, es decir que los hombres y las mujeres se insertan en diferentes actividades –segregación horizontal- y que éstas últimas, las mujeres, lo hacen en la mayor parte de los casos en puestos de menor responsabilidad. También es

---

<sup>16</sup> Este mismo autor propuso años más tarde (1999), y tras las críticas recibidas por parte del feminismo, incorporar al análisis de los regímenes de bienestar la variable capacidad ‘defamilización’, es decir el grado en el cual las políticas públicas reducen el grado de dependencia de las personas respecto a las familias, es decir que pueden mantener sus vidas sin recurrir a ella.

importante señalar que la mejor distribución de responsabilidades públicas debería ir acompañada de una más equilibrada distribución de las obligaciones domésticas, cuestión que se ha desarrollado en mucho menor medida hasta nuestros días. Incluso la literatura relativa a los modelos de ‘uno’, ‘uno y medio’ o ‘dos ganadores’ ha obviado gran parte de las facetas relativas a las transformaciones que se deben producir ‘puertas adentro’ (Durán, M. A., 1988). En la actualidad se está haciendo un mayor hincapié en esta parcela (estudios sobre usos del tiempo por ejemplo) y el análisis de la aparición y consolidación del sector doméstico se inscribe dentro de esta perspectiva.

Para entender la importancia de la transformación del mercado laboral en cuanto a su constitución por géneros, se presenta como imprescindible el conocer numéricamente alguno de estos cambios. En la actualidad el aumento de la actividad económica de las mujeres a nivel europeo -e internacional- es destacable aunque las diferencias entre países puedan ser muy significativas. Datos recientes, además, demuestran la tendencia de las mujeres a tener un comportamiento similar al de los hombres en el mercado de trabajo, es decir a mantenerse en él una vez que ya han ingresado (Anderson, B., 2000; Tobío, C., 2001b). En décadas anteriores las mujeres solían incorporarse al trabajo remunerado una vez terminados sus estudios y permanecer en él hasta el matrimonio o la llegada de los hijos. Hoy en día gran parte de las mujeres mantienen su actividad remunerada de manera independiente a su estado civil o su rol como madre. Esta permanencia a lo largo del tiempo ha colaborado enormemente en el aumento de las tasas de actividad femenina, ya que no sólo se incorporan más mujeres al trabajo remunerado sino que muchas más permanecen en él por tiempo mayor. Los siguientes gráficos reflejan este cambio de comportamiento y, por ende, las diferentes curvas que los fenómenos generan.

**Tabla 1: Tasa de actividad femenina en diversos países europeos**

	<b>1961</b>	<b>1971</b>	<b>1981</b>	<b>1991</b>	<b>2006</b>
<b>Francia</b>	27,9 <sup>1</sup>	30,3 <sup>3</sup>	33	38,3	—
<b>Grecia</b>	27,8	20,2	23,7	23,7	36,6
<b>Italia</b>	19,5	19,6	26,7	30,7	33,0
<b>Holanda</b>	16,1 <sup>2</sup>	19	24,1	—	—
<b>Suecia</b>	25,7 <sup>2</sup>	33,8 <sup>4</sup>	43,0 <sup>5</sup>	49,7 <sup>6</sup>	—
<b>Reino Unido</b>	29,3	32,9	35,8	42,2	45,5 <sup>7</sup>

<sup>1</sup> 1962; <sup>2</sup> 1960; <sup>3</sup> 1975; <sup>4</sup> 1970; <sup>5</sup> 1980; <sup>6</sup> 1990; <sup>7</sup> 2005

Fuente: Elaboración propia a partir de Organización Internacional del Trabajo -OIT- (en base a Censos, Encuestas de Población Activa y estimaciones oficiales), LABORSTA-Estadísticas laborales

España presenta en este aspecto un desarrollo con algunas particularidades si se compara con la Unión Europea en su conjunto. La realidad política de España desde los años cuarenta hasta el advenimiento de la democracia a mediados de los setenta, marcó unas formas de desarrollo económico y social singulares. La dictadura franquista imprimió un papel determinante en la configuración de la mujer con una clara tendencia doméstica (Prieto, C. & Miguélez, F., 1994), cuestión que se puede apreciar claramente en la redacción del Fuero de los Trabajadores de 1938: “El estado en especial prohibirá el trabajo nocturno de las mujeres, regulará el trabajo a domicilio y libertará a la mujer casada del taller y la fábrica”. No es, por tanto, hasta finales de los años sesenta, gracias al desarrollo económico y a la mayor apertura política, que la mujer comienza a incorporarse de manera algo más notoria al mundo del trabajo remunerado. Esta incorporación, de todas formas, se hace desde una concepción subordinada al trabajo principal del hombre y preferentemente en las actividades que se consideraban propias de la mujer, como son la de maestra, enfermera o secretaria, es decir actividades de servicio o cuidado de los otros. En los años ochenta, con el cambio de ‘contrato social’ en la sociedad española, la mujer inicia una participación ascendente en el mundo laboral remunerado, que se consolida cuantitativamente ya en los años noventa. En España, por tanto y en comparación con el resto de países de la Unión Europea, el proceso de incorporación de la mujer al trabajo remunerado se produce de forma más tardía pero también de manera mucho más acelerada. Los cambios en las últimas décadas son, por tanto, notorios y evidentes tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. Las tablas siguientes reflejan numéricamente las transformaciones que se acaban de mencionar.

**Tabla 2: Evolución de las tasas de actividad femenina**  
(España)

<b>1960</b>	<b>1970</b>	<b>1981</b>	<b>1991</b>	<b>2006</b>
13,5	13,4	—	27,0	40,8

*Fuente: Elaboración propias a partir de OIT (en base a Censos y Encuestas de Población Activa), LABORSTA-estadísticas laborales*

**Tabla 3: Evolución de las tasas de actividad por sexo y grupos de edad**  
(España)

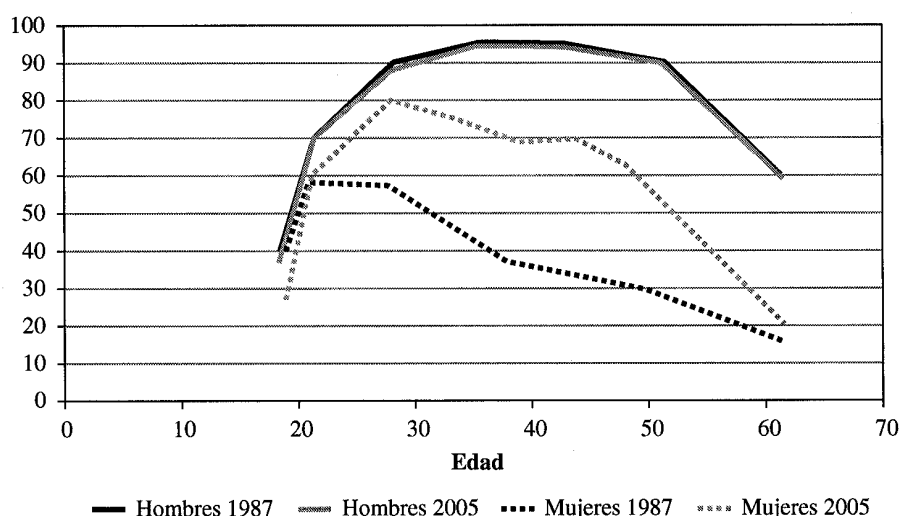
	1976TIV <sup>1</sup>	1986TIV	1996TIV	2007TIII
<b>Varones</b>				
<b>Total</b>	77,57	70,28	65,18	69,61
<b>16 a 19 años</b>	61,68	40,18	27,08	37,62
<b>20 a 24 años</b>	64,08	70,35	62,73	74,08
<b>25 a 54 años</b>	96,00	94,36	92,77	92,58
<b>55 y más años</b>	49,47	36,21	26,01	28,90
<b>Mujeres</b>				
<b>Total</b>	28,53	29,58	38,54	48,98
<b>16 a 19 años</b>	48,57	31,85	21,90	28,20
<b>20 a 24 años</b>	53,49	55,48	56,63	64,94
<b>25 a 54 años</b>	29,07	37,47	58,11	72,20
<b>55 y más años</b>	13,84	9,20	8,14	12,54

<sup>1</sup> Cuarto trimestre

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística – INE-, Encuesta de Población Activa -EPA

En España, al igual que ya se mencionó para el caso de Europa en su conjunto, gran parte del cambio al respecto del mercado laboral se debe a la entrada de generaciones de mujeres jóvenes que ya no reproducen los comportamientos de las generaciones anteriores (Tobío, C., 2001b). Con objeto de ilustrar este fenómeno se presentan las curvas de empleo por sexos de dos generaciones diversas, donde se ve el cambio de un modelo ‘M’ de incorporación y abandono del mercado de trabajo a un modelo ‘U’. El modelo ‘M’ implica que la mujer se incorpora de forma considerable al trabajo remunerado en torno a los veinte años, para abandonarlo en el momento de contraer matrimonio o tener descendencia, volver a incorporarse a mediana edad una vez que los hijos se encuentran ya criados y abandonar definitivamente esta actividad a la edad de jubilación. El modelo ‘U’ refleja un comportamiento más lineal con una única incorporación a edades jóvenes y un retiro a edades avanzadas.

**Gráfico 1: Tasas de actividad por sexo y grupos de edad en España**  
(1987 y 2005)



Fuente: Fernández Cordón, J. A. y Tobío, C. (2005), p. 14 (EPA II Trimestre de cada año)

En cuanto al modelo de comportamiento y a las tasas de actividad se siguen constatando diferencias entre España y el resto de la Unión Europea. Las tasas de actividad en España continúan siendo menores y también se sigue produciendo un abandono de mayor envergadura en las edades de procrear. Otra clara diferencia reside en la escasa incidencia del trabajo a tiempo parcial en España (Leira, A., 2002), modelo laboral que se encuentra muy poco aceptado dentro de la cultura empresarial española a diferencia de otros países europeos como Holanda o Gran Bretaña. El trabajo a tiempo parcial, de todas formas, presenta varias lecturas ya que puede facilitar la combinación de la vida laboral y familiar pero, debido a la sobrerrepresentación de la mujer en él, puede colocar a ésta en una posición de subordinación respecto al trabajo masculino y generar desequilibrio entre su compromiso con la actividad pública y doméstica.

A continuación se presentará una tabla que refleja las características más sobresalientes del mercado laboral en la Comunidad de Madrid, por ser en esta región donde se inserta el presente análisis empírico del cuidado y la posición de la mujer en esta actividad. El principal rasgo que cabe señalar consiste en la sólida implantación de todas las características mencionadas para el nivel nacional, superando muchas veces el comportamiento medio existente. Entre las diferencias numéricas que se producen destaca, por ejemplo, la mayor tasa de actividad femenina de la región con respecto a la media nacional, cuestión ya señalada en el año 2001 por F. Álvarez quien indicaba los

cuatro puntos superiores que presentaba esta Comunidad respecto al total. La siguiente tabla resume la realidad del empleo remunerado en la región desde el punto de vista cuantitativo.

**Tabla 4: Evolución de las tasas de actividad por sexo y grupos de edad**  
(Comunidad de Madrid)

	1976TIV <sup>1</sup>	1986TIV	1996TIV	2007TIII
<b>Varones</b>				
<b>Total</b>	78,67	71,61	67,79	73,13
<b>16 a 19 años</b>	50,17	26,04	20,86	28,36
<b>20 a 24 años</b>	59,90	66,75	53,33	70,73
<b>25 a 54 años</b>	96,69	94,78	94,87	94,65
<b>55 y más años</b>	52,65	41,36	31,72	34,89
<b>Mujeres</b>				
<b>Total</b>	27,63	31,52	40,26	55,50
<b>16 a 19 años</b>	49,23	28,94	17,50	29,95
<b>20 a 24 años</b>	63,56	57,01	52,91	73,63
<b>25 a 54 años</b>	25,21	39,32	60,45	79,47
<b>55 y más años</b>	12,34	9,64	7,27	14,26

<sup>1</sup> Cuarto trimestre

Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto Nacional de Estadística – INE-, Encuesta de Población Activa -EPA

### El modelo laboral predominante

La consolidación de la posición de la mujer en un rol doméstico viene ayudada por los modelos de trabajo imperantes y las exigencias que éstos conllevan. El modelo del capitalismo industrial de división de lo público y lo privado permitió alargar la jornada de trabajo, en función de que el hombre no tenía la obligación de estar en su hogar para colaborar con las tareas reproductivas. Estas tareas se encontraban -y aún se encuentran- siempre realizadas por la mano invisible de las mujeres, quienes permanecían en el hogar y convertían a éste en el “paraíso de un mundo sin corazón” (Lasch, C. en Nakano Glenn, E., 1992: 7). La estructura familiar nuclear (padre, madre e hijos) conllevaba, por tanto, un sistema de división sexual del trabajo que establecía un reparto de actividades definido e inflexible. Este reparto equivalía, como ya se ha dicho, a una actividad remunerada masculina fuera del hogar y a una femenina concentrada en las actividades productivas y reproductivas dentro de la unidad familiar. La dedicación de la mayoría de las mujeres al trabajo doméstico y su exclusión del trabajo remunerado permitía atender a los hijos, así como las necesidades de otro tipo de



población dependiente, de forma satisfactoria y organizar los tiempos familiares y personales sin intervenir ni inmiscuirse en los laborales. En este sentido los tiempos y la organización de los ámbitos profesionales y familiares se constituían en esferas absolutamente independientes entre las cuales no existía necesidad alguna de coordinación. El modelo del varón sustentador implicaba una clara división de roles en la pareja y unas enormes posibilidades de alargar la jornada laboral de forma prácticamente ilimitada. Esta organización englobaba, y engloba, en sí misma un ideal de supeditación de la estructura vital al mercado, en donde el tiempo social y personal queda relegado a posiciones secundarias (Comisión Europea, 2005).

Esta situación de modelo imperante de varón sustentador se ha visto modificada en las últimas décadas con la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, la proliferación de modelos familiares alternativos al nuclear heterosexual y el surgimiento de nuevas formas de producción y consumo. Desde entonces las tensiones entre el ámbito de la familia y el trabajo se han ido haciendo patentes en los distintos países europeos, con ritmos y formas diferentes en función del grado de desarrollo económico, la cultura de trabajo imperante y el tipo de estado de bienestar de cada país. En España esta tensión se ha venido reflejando en numerosos procesos sociales como son las bajas tasas de natalidad que existen en nuestros días, la demanda de fuerza de trabajo inmigrante para las tareas de atención y cuidado, las enfermedades laborales con sus costes y, sobre todo, en el continuo e intenso debate público acerca de las posibilidades de articulación entre ambas esferas.

El concepto tiempo es un término fundamental para entender las nuevas formas de organización del trabajo y de estructuración de la vida social. La gestión del tiempo no es universal y homogénea, sino que varía en función de los momentos históricos y contextos culturales en los que se desarrolla. Los cambios acaecidos en las sociedades europeas de las últimas décadas han traído como consecuencia la necesidad de replantear la gestión del tiempo por parte de los diferentes agentes sociales. En España, al contrario que en otros países europeos, los cambios en el mercado de trabajo y la estructura familiar no han ido acompañados por una transformación de la estructura laboral y la idea de tiempo acorde a las nuevas tendencias. El ideal de organización empresarial español sigue caracterizándose hoy en día por un paradigma laboral que exige una disponibilidad de tiempo casi absoluta que presupone, por ende, un tipo de estructura familiar parsoniana. Se sigue evaluando el compromiso con el trabajo en función del número de horas dedicadas a la empresa, olvidando que ésta no constituye

la ecuación fundamental y que, además, los trabajadores también son personas con necesidades en otras facetas de la vida cotidiana. Es necesario, por tanto, producir un cambio en la cultura empresarial así como en la conciencia de la gente para lograr así el fin de la “hiperpenetración del empleo en la existencia de los sujetos” (Comisión Europea, 2005: 26). En este mismo sentido señala F. Williams (2004) que es preciso encontrar un equilibrio entre trabajo y vida.

### **Nuevos recursos para los nuevos modelos**

La consolidación de nuevos modelos familiares que no se encuentran acompañados de modificaciones profundas en los modelos laborales o en las políticas sociales, hace necesaria la gestación de nuevos recursos para compaginar la vida laboral y familiar. Por todo lo que se ha explicado anteriormente es evidente que la organización tradicional de familia nuclear ya no es efectiva en una sociedad con transformaciones de carácter simbólico y material evidentes. En gran parte de los casos la mujer ya no se encuentra únicamente en el hogar para asegurarse de su buen mantenimiento y reproducción, por lo que no puede recaer en ella la responsabilidad absoluta de cuidar de los menores. Los hombres, a su vez, comienzan a involucrarse en mayor medida en las tareas del hogar pero no aún de una forma completa que permita repartir responsabilidades y hacer frente al cuidado de manera equitativa. La lentitud en este último proceso se debe a una combinación de factores que sigue permitiendo la hegemonía de los hombres en el espacio público, tanto por el mantenimiento de las exigencias laborales como por la falta de convicción individual y social de su papel en el ámbito doméstico.

La familia, sin embargo, sigue siendo la unidad básica de prestación de servicios en la estructura económica española (Durán, M .A., 1988) aunque las condiciones actuales de escasa fuerza de la familia extensa o demás grupos comunitarios convierta esta función en más difícil de conseguir. La organización social no es todavía demasiado sensible a la nueva realidad que se ha desarrollado (Tobío, C., 2001a) y las mujeres, como centro cardinal de la organización familiar, deben buscar formas alternativas e individuales para compaginar la nueva cotidianeidad. La sociedad en su conjunto, y el estado como representación de ella, aún no ha buscado soluciones concisas para una nueva organización social y, como señala L. Chauvel (2005), un sistema social para ser estable debe poder garantizar su reproducción de una generación a otra. En el caso de España en la actualidad esto no se está haciendo de forma clara, ya

que está recayendo en los agentes sociales a título personal la organización de alternativas. Las redes familiares de ayuda, cooperación e intercambio siguen mostrando un gran vigor (Flaquer, L. en Sarasa, S. & Moreno, L., 1995) y siguen constituyéndose en la manera fundamental de hacer frente al cuidado de dependientes y a la reproducción social. En este sentido se puede apuntar la importancia del papel de los abuelos<sup>17</sup>, y en concreto de la abuela materna, y la consecuente sustitución del tiempo de cuidado de la mujer adulta joven por el de su madre. Se produce lo que C. Attias-Donfut denomina como ‘solidaridades familiares’ (1995) que no es más que la movilización de recursos materiales y simbólicos por parte de la familia para hacer frente a sus diversas necesidades. Para que esto funcione, y a pesar de la red familiar general, la mujer debe seguir conformándose como un pilar fundamental que dedica gran parte de su tiempo al bienestar de los demás miembros de la familia. C. Saraceno (en Sarasa, S. & Moreno, L., 1995) llega a afirmar que en los países del Sur, como España, a la mujer se la obliga a prestar unos servicios de bienestar que en otros países se encuentran ofrecidos por el sector público mientras que la política social la obliga a depender de un hombre -marido o padre- y a ocupar un papel marginado en el mercado laboral.

Esta realidad de presencia familiar se está modificando en España en los últimos años, aunque aún se encuentre muy extendida. Los cambios producidos a nivel profundo en la concepción de las relaciones de género así como el desarrollo de nuevos fenómenos socio-económicos han hecho que sea necesaria, o deseada, la búsqueda de nuevos recursos para compaginar la vida laboral y familiar. El empleo de trabajadoras domésticas inmigrantes se conforma como la ‘nueva solución’ a las dificultades que se generan de estos cambios (Anderson, B., 1997) y su utilización se está extendiendo en amplias capas de la sociedad. Se produce, por ende, un aumento en la demanda de trabajadoras domésticas que se encarguen del trabajo reproductivo necesario y puedan liberar a otras personas para realizar otros tipos de trabajos o funciones en la estructura social.

### **La ciudad global como contexto de las nuevas estructura sociales**

Las dinámicas sociales previamente descritas -de generación de familias nucleares independientes, de actividades laborales enormemente demandantes y de

---

<sup>17</sup> Para el estudio del papel de los abuelos en la reproducción social ver por ejemplo C. Tobío y C. Attias-Donfut & M. Segalen.

importante oferta de mano de obra para el sector doméstico- pueden producirse únicamente en un contexto socio-económico muy determinado, que es el que se ha dado en llamar ‘ciudad global’ (Sassen, S., 1991). S. Sassen acuñó este término para explicar como las grandes ciudades –no incluía ninguna española aunque los fenómenos que se han desarrollado en los últimos años si permiten hacerlo- se han convertido en nuevas bases de producción y centros de acumulación de capital desde donde la economía mundial es manejada. Como consecuencia de esto se produce una reestructuración del mercado de trabajo con una disminución del trabajo tradicional de salario medio y una expansión de las ocupaciones de servicio, tanto avanzadas y profesionales como informales y no cualificadas. En estas ciudades se originan grandes necesidades de servicios, en función del estilo de vida urbana que se ha generado, y se encuentra escasa población dispuesta a hacer frente a esas demandas. Estos servicios no son deslocalizables y, por tanto, en vez de trasladarse deben de atraer personas para realizarlos *in situ*. Así se generan nichos en el mercado de trabajo de estas mega ciudades que se encuentran étnica y genéricamente categorizados.

La polarización socio-laboral que se desarrolla en estas ciudades globales genera lo que algunos autores refieren como el resurgimiento de una nueva clase de servidumbre (Colectivo Ioé, 2001; Sassen, S., 2002). Estos trabajadores no cualificados se conforman como una clase invisible y sin poder que no refleja las bases de la estructura económica sino lazos de sumisión y dependencia personal entre servidores y servidos (Colectivo Ioé, 2001). La sociedad separa cada vez más lo que son los trabajos -y los trabajadores- que se dedican a la concepción mental de las actividades de aquellos que se concentran en su ejecución manual (Braverman, H. en Martínez Veiga, U., 1997). El servicio doméstico, y el cuidado en concreto, se engloban claramente dentro de estos nuevos focos de oportunidad / necesidad de la nueva composición mundial.

### **Situación legislativa en la nueva estructura social: igualdad de oportunidades y conciliación**

La situación legislativa en relación a las posibilidades de actuación de la mujer en las nuevas estructuras sociales se presenta como un elemento fundamental para la comprensión del fenómeno en su conjunto. La legislación establece los límites permitidos de actuación así como constituye un reflejo de la ideología y pensamiento simbólico de una sociedad en sus posibilidades de la práctica cotidiana. Se presenta

como esencial relacionar la realidad legal con la coyuntura social para esclarecer su influencia recíproca y comprender así las posibilidades de transformación de ambas esferas.

La Unión Europea ha tenido una influencia muy notoria en el desarrollo legislativo español en este ámbito, debido al establecimiento de una clara política de obligado cumplimiento en todos sus estados miembros. Desde principios de la década de los noventa se han sucedido numerosas directivas dirigidas a mejorar el equilibrio de las relaciones de género en los ámbitos público y privado.<sup>18</sup> Estas directivas se han transpuesto a escala nacional, habiendo tomado cuerpo en el caso español en la Ley 39/1999 para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras, donde se señala precisamente en su exposición de motivos que “mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas”. Esta Ley, su posterior desarrollo reglamentario, y la introducción de medidas novedosas en otros textos legales como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley General de la Seguridad Social y Ley de Prevención de Riesgos Laborales vinieron a configurar un nuevo marco de apoyo a las familias. Un gran avance en el sentido de la reformulación de la posición de los hombres y las mujeres en la sociedad lo constituye la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007.

Las medidas que introduce la Ley 39/99 se pueden encuadrar en: indirectas o de carácter fiscal para las empresas y los empleados -por ejemplo la reducción de cotizaciones-, de carácter directo o monetario para las familias -subsídios por maternidad- y de tiempo -reducción de jornada, bajas y excedencias. En concreto las principales aportaciones que introduce esta norma son las referidas a los diferentes tipos de permisos y excedencias, los cuales se amplían y desarrollan. En primer lugar el permiso de maternidad podrá ser disfrutado por ambos progenitores de manera exclusiva o simultánea en el tiempo y a tiempo completo o parcial, es decir que la mujer puede ceder hasta 10 de sus 16 semanas de permiso de maternidad al padre de sus hijos. Esto, a pesar de significar un avance en la posible redistribución de las tareas

---

<sup>18</sup> Algunas de estas directivas son las siguientes: Directiva 92/85/CE para promover la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, Directiva 96/34/CE sobre permisos parentales y por razones familiares, Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

reproductivas, implica que el derecho y obligación básica del cuidado sigue recayendo en la mujer la cual puede decidir el compartirlo con el hombre. La Ley 3/2007 introduce un importante cambio a este respecto al crear un permiso de paternidad de quince días - frente a los dos existentes anteriormente- de manera totalmente independiente al de la mujer. El establecimiento de este permiso de paternidad intransferible implica un intento de redistribución del trabajo reproductivo así como un planteamiento de base de la cuestión diverso y una nueva aproximación a la realidad laboral. El hecho de admitir que el hombre tiene derecho, y responsabilidad, en el cuidado de sus hijos puede llevar a un cambio de mentalidad en las formas de organización de las labores reproductivas y las maneras en que las empresas privadas tienen de enfocar la contratación de hombres y mujeres.

Otro de los avances introducidos por la Ley 39/99 es el relativo al permiso de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares. En relación al permiso de lactancia, éste se ha ampliado en sus razones -invalidez de familiares- y sus actores - indistintamente el padre o la madre. Además se ha concertado que pueda hacerse uso de de una hora de la jornada laboral con este fin independientemente de la duración de la jornada. La concreción horaria y temporal de los permisos corresponde al trabajador. Estas inclusiones legales reflejan la mayor importancia que están adquiriendo las cuestiones de los cuidados en la sociedad, ya que se está asumiendo la necesidad de realizar estas tareas de forma compatible con la vida laboral. Además intenta igualar la situación del hombre y la mujer en cuanto a su acceso generando el recurso como un derecho individual del trabajador. Así mismo también se modifican las suspensiones de contrato con reserva del puesto de trabajo pudiendo ceder, por ejemplo, al padre parte del permiso de maternidad para disfrutarlo de forma individual o simultánea entre los dos progenitores. Estos períodos se pueden disfrutar en régimen de jornada completa o parcial, aunque previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores lo cual puede matizar un poco el derecho. También se crea en este sentido la suspensión con reserva del puesto de trabajo para los casos de riesgo durante el embarazo, facilitando nuevamente con esta figura la compatibilización de la vida laboral y familiar.

Otra de las leyes o políticas complementarias para la regulación de la conciliación en la sociedad española son el Real Decreto 1251/2001 y la Ley 46/2002. El Decreto regula, entre otras cosas, los subsidios por maternidad y riesgo durante el embarazo e introduce la posibilidad de compatibilizar una jornada a tiempo parcial con la prestación de maternidad en la parte proporcional (tras las 6 semanas de descanso

obligatorio) así como amplía la prestación a trabajadores autónomos y empleadas de hogar. Por su parte la Ley introduce una reforma en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas -IRPF- estableciendo deducciones por maternidad para las madres trabajadoras con hijos menores de 3 años, hasta 1200 euros anuales. En este caso la figura se encuentra centrada únicamente en la mujer –el padre podrá deducir únicamente en caso de fallecimiento de la madre- y en relación al mercado de trabajo. En este sentido no se está estableciendo un derecho para el recién nacido –o adoptado- como ocurre en otros países europeos sino únicamente un beneficio impositivo para la madre trabajadora. Por otra parte, la medida implementada desde julio de 2007 sí que se centra en el derecho del menor ya que se le garantiza un pago único de 2.500 euros al nacer, independientemente de la situación laboral o económica de los padres.<sup>19</sup> En relación a los diversos planes que se han desarrollado destacan el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2001- 2004 donde, entre otras cosas, se produce un desarrollo reglamentario de la Ley 39/1999 y se promocionan buenas prácticas de conciliación en las empresas y el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2003 – 2006 donde destaca el seguimiento a las medidas tomadas en planes anteriores así como el intento de flexibilización de los horarios. El 30 de noviembre de 2006 se ha aprobado la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención de las Personas Dependientes, la cual implementa nuevas medidas que complementen las ya existentes y permite continuar el proceso de articulación de nuevas formas de organización empresarial y familiar con nuevas soluciones e infraestructuras. Esta Ley da cabida a una interpretación más amplia que la existente hasta ese momento de los cuidados como base de la ciudadanía sana y una sociedad que funciona. El estado se considera co-responsable de la atención de las personas en situación de dependencia –como pueden ser los menores a los que se refiere esta investigación- dando prioridad a la prestación de servicios que permitan a las familias –y mujeres en concreto- compaginar este tipo de situaciones con el resto de su vida personal y profesional. En concreto se intentará proporcionar teleasistencia, ayuda a domicilio y la creación de centros de día y residencias para mayores. Además el artículo 18 recoge que “se reconocerá una prestación económica para cuidados familiares”, es decir que existirá un sueldo para todos aquellos cuidadores ‘informales’ que cumplan los requisitos establecidos por la Ley.

---

<sup>19</sup> Otro importante avance legislativo lo constituye la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Debido a que esta normativa se centra en población con necesidades especiales en función de su bajo grado de autonomía, lo cual no constituye el foco de la presente investigación, no se analizará en este momento.

Las Comunidades Autónomas, por su parte, también cuentan en sus políticas sociales y económicas con objetivos relacionados con conciliación, siendo uno de los desarrollos normativos más frecuentes las medidas de carácter fiscal y ayudas económicas. Para el caso de la Comunidad de Madrid lo más destacado es la implantación de diferentes planes relativos a la cuestiones de conciliación como los Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, cuyo último desarrollo es el IV Plan que abarca del año 2002 al 2005. En él, al igual que para los planes a nivel estatal, se intenta favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral a través de tres objetivos básicos que son: el reparto equitativo de responsabilidades familiares, la educación en valores de igualdad y sensibilización y el análisis de la necesidad de las familias en relación a los recursos que demandan, como plazas en centros educativos o acciones con las empresas. Así mismo se realizan Planes Estratégicos de Servicios Sociales para analizar la situación de los servicios prestados a la ciudadanía en pos de una mejora de los mismos. Al igual que en los ámbitos más generales del estado y la Unión Europea, la Comunidad de Madrid pretende incidir no sólo en lo que respecta al comportamiento de la familia y la prestación de servicios públicos sino también en el papel de las empresas, las cuales se constituyen en un actor esencial de los procesos de compatibilización vida familiar y laboral. En esta línea, por ejemplo, se elaboró una ‘Guía de buenas prácticas de la empresa flexible’ en donde se recogen innumerables ejemplos de medidas posibles como flexibilizar los horarios de entrada y salida, el teletrabajo o la semana laboral comprimida, medidas que instauradas en otras empresas o países han demostrado facilitar la vida cotidiana y la satisfacción con la vida personal y profesional. La Comunidad también ha creado un nuevo programa denominado ‘Cheque-bebé’ a través del cual se abonará desde 2007 una paga de cien euros por nacimiento de hijo o adopción de menor.

Como está ocurriendo hace ya unos cuantos años se deben fomentar leyes que estimulen la construcción de una sociedad con un reparto más igualitario de las tareas en función de género y en donde el espacio productivo no se imponga de forma contundente al reproductivo. Pese a los avances realizados aún hoy existe para el cuidado de niños una excesiva relación de las políticas de conciliación con la mujer debido a que no se han concentrado los derechos de forma individualizada en el menor sino en la persona que se considera su último responsable: la madre. Las transformaciones deben, por tanto, involucrar a todos los agentes sociales y no



únicamente a parte de ellos por lo que se debe fomentar el cambio de concepción en la cultura empresarial y en el uso del tiempo de hombres y mujeres.

### **CAPÍTULO 3**

#### **La diversificación de las migraciones internacionales para satisfacer nuevas necesidades sociales**

Las migraciones internacionales han experimentado importantes cambios en las últimas décadas, pudiéndose identificar algunas características comunes a todos los movimientos migratorios, así como considerarlos una pieza fundamental en las transformaciones sociales contemporáneas (Castles, S. & Miller, M., 2004). Los cinco rasgos característicos que han señalado estos autores en relación a las actuales migraciones internacionales son: la globalización, la aceleración, la diversificación, la feminización y la politización de las mismas. Las migraciones modernas abarcan, según estos estudiosos, un número cada vez mayor de países, tanto en su composición como país de origen como como lugar de destino –globalización-, así como incluyen una cada vez mayor cantidad de personas –aceleración- con trayectorias migratorias diversas –diversificación. Así mismo defienden que las mujeres tienen un papel cada vez más importante en ellas –feminización- y que la política nacional e internacional se ve afectada de manera creciente por los constantes fenómenos migratorios. Un reciente informe de Naciones Unidas (Estado de la Población Mundial 2006) señala que en el último medio siglo se han duplicado el número de personas que viven fuera de sus países de origen y que en 2005 esta cantidad ascendía a unos 191 millones, cifra que sin embargo no supera el 3% de la población mundial. Estos números son indicativos de la importancia que el intercambio de personas tiene para la organización socio-económica mundial, así como de los procesos y desafíos que se pueden originar.

Los procesos migratorios son el resultado de la conjunción de fenómenos enormemente diversos que repercuten en un amplio espectro de situaciones individuales y sociales. Desde el punto de vista individual la migración es un proceso que se extiende a la totalidad de la existencia cotidiana del sujeto, transformando sus posibilidades y percepciones sobre el mundo en el que habita. Desde una perspectiva social, entre otros factores, moldea las relaciones que se establecen entre los estados y definen las ‘comunidades imaginadas’ (Anderson, B., 1993) a las que cada grupo adhiere su

pertenencia. El estado regula el acceso de las personas a estas comunidades y establece, por ende, cuales son sus derechos y sus obligaciones. Normalmente facilita la pertenencia a la comunidad política a personas que supuestamente comparten un bagaje cultural común (Gil, S., 2004), dando trato de preferencia a grupos nacionales determinados. Como bien señala A. Sayad (1996: 168) “pensando en el extranjero es que, en buena medida, el estado se piensa a sí mismo”.

La preferencia de los estados respecto a la población inmigrantes no sólo concierne a la nacionalidad de las personas sino que también establece prioridades relativas a su formación, edad o sexo. Adoptando la teoría del mercado dual de P. B. Doeringer y M. Piore (1971) bajo la que se interpreta que el mercado laboral se encuentra compuesto por diferentes formas de producción que operan con lógicas distintas y se encuentran jerárquicamente conectadas, los empleos se dividen en aquellos demandantes de mano de obra altamente cualificada y aquellos caracterizados por requerir una baja cualificación reglada. Los países centrales presentan en la actualidad la necesidad de cubrir algunos puestos específicos de alta formación<sup>20</sup>, pero por sobre todo se encuentran necesitados de cubrir puestos de trabajo con escaso requerimiento de cualificación formal. En el caso de España, y en particular en sus grandes ciudades, una de las demandas más notables es la relacionada con trabajadores dedicados a la realización de labores reproductivas, es decir a todo lo concerniente al mantenimiento de la casa y al cuidado de personas dependientes -ya sean discapacitados, ancianos o niños. Para la realización de estas tareas, y en base a la organización sexual del trabajo, se prefieren claramente mujeres, que además se encuentren en edad de poder realizarlas (entre los 20 y los 50 años).<sup>21</sup>

### **Perspectivas de género en las ciencias sociales**

Históricamente la investigación social no ha dado a la mujer un lugar considerable en sus análisis, debido a la concepción imperante de constituirse en un agente relegado al ámbito privado en la sociedad y, por tanto, con escasa relevancia en las dinámicas sociales. El estudio sobre las migraciones no ha sido, en absoluto, una excepción a esta regla y hasta épocas muy recientes la mujer no ha sido considerada

---

<sup>20</sup> Numerosos países europeos y Estados Unidos ofrecen visados especiales para personal altamente cualificado. Además, en el último semestre del 2007 surgió el debate en la Unión Europea respecto a la creación de una política migratoria, ‘la carta azul europea’, que favoreciese la migración a esta zona de personas altamente cualificadas.

<sup>21</sup> Existe alguna excepción a esta regla y es para el caso concreto de cuidado de ancianos con fuertes discapacidades donde se prioriza la fuerza de un hombre que pueda manejarlo sin dificultad.

protagonista de estos procesos y en consecuencia no se le ha otorgado presencia en las investigaciones al respecto. Las consideraciones que sobre la mujer se han desarrollado han estado inequívocamente ligadas y subordinadas al papel público del varón y a su tratamiento como eje vertebrador de las transformaciones socio-históricas acaecidas en las diferentes sociedades. Tuvo que producirse una transformación ideológica en la aproximación al papel del varón y la mujer en la sociedad y a su presencia en los procesos históricos para comenzar a considerar a la mujer como agente social relevante. Este fenómeno no empieza a ser significativo hasta los años sesenta debido al cuestionamiento general que sobre las bases del poder se desarrolla en esta época y a la consiguiente efervescencia del interés hacia ciertos grupos que hasta ese momento no habían sido considerados como parte sustancial de los engranajes de la sociedad.<sup>22</sup>

En cuanto al papel de la mujer en la estructura social, su adscripción ‘natural’ con la familia y su posición públicamente invisible (Okin, S., 2000) empezó a cuestionarse de forma consistente desde finales de los años sesenta.<sup>23</sup> Uno de los principales focos de interés radicó en lo que se conoce como el ‘debate sobre el trabajo doméstico’, el cual pretendía analizar el papel del trabajo doméstico no remunerado en el sistema productivo y su función como sistema de opresión de la mujer. Se constituye como un intento del marxismo feminista de analizar la opresión de la mujer en la sociedad capitalista superando los análisis que hasta ese momento se habían realizado (Bubeck, E. D., 1995). B. Friedan (1965), desde otra perspectiva teórica y metodológica, también proclamó el abandonar el mito del ‘ama de casa feliz’ debido a que las mujeres pueden realizarse únicamente a través de otros ámbitos complementarios al cuidado de la familia y el hogar. La autora considera que existe una extendida insatisfacción de la mujer pese a encontrarse en una favorable situación social, afectiva y económica y que, *grosso modo*, esto se debe a no sentir una identidad propia al no saberse definida por lo que se es sino por las funciones que se ejercen en la sociedad. La mujer, por tanto, tiene que encontrar una forma de establecerse por sí misma para redefinir sus relaciones y relegar su situación como ente dependiente. Es

---

<sup>22</sup> No sólo las mujeres empiezan a estar presentes en los análisis sino también otras minorías como son la población negra o aborigen de los diferentes países colonizados.

<sup>23</sup> Hubo casos excepcionales en otros momentos históricos que contribuyeron al desarrollo del pensamiento feminista como la obra de M. Wollstonecraft (que finales del siglo XVIII proclamaba una moral individual de las mujeres y la capacidad de elegir su propio destino en contra de lo que se había establecido en el pensamiento ilustrado) o J. Stuart Mill y H. Taylor (quienes a mediados del XIX consideraban que era necesario buscar la justicia en la familia para alcanzar la justicia social, además de intentar desarticular la idea dominante de naturaleza complementaria entre el hombre y la mujer) o del movimiento sufragista inglés y norteamericano de mediados del siglo XIX.

interesante observar como alguno de los temas que comenzaban a plantearse en esta época siguen estando presentes en actualidad, como es la cuestión de la posible mercantilización del trabajo reproductivo o el fenómeno de la ‘doble presencia’ (Balbo, L., 1978).<sup>24</sup>

La existencia del ama de casa a tiempo completo era una realidad económicamente posible por la provisión al hombre de un salario suficiente para el mantenimiento de la familia al completo (Molyneux, M., 1979), situación que no se produce actualmente en la mayor parte de los países europeos. El debate no suele centrarse hoy en día en el papel de la mujer como encargada del hogar en exclusiva sino en la jerarquía que la pertenencia a los diferentes ámbitos –público y privado- presenta. El trabajo asalariado de la mujer suele considerarse en demasiadas ocasiones como secundario a su rol de madre y esposa, por lo que no se ha producido una profunda reasignación de los espacios de pertenencia sino más bien una recolocación de los mismos. Además el mercado de trabajo refuerza de manera importante los roles reproductivos de la mujer al colocarla en empleos relacionados con sus supuestas capacidades ‘naturales’ (Molyneux, M., 1979) y con responsabilidades menores. En este sentido S. Okin (en H. Lindemann Nelson, 1997) defiende que la sociedad no va poder seguir asumiendo automáticamente el trabajo de la mujer e ignorando su valor y que, en consecuencia, se verá obligada a reestablecer el papel de la familia en ella.

Los estudios de las migraciones teniendo en cuenta a la mujer como protagonista de las mismas comienzan a desarrollarse de forma paralela a los avances en la concepción de la mujer dentro la estructura social en su conjunto. La mujer se incorpora como agente activo en los procesos sociales, y por ende en los movimientos migratorios, y comienza a asignársele en consecuencia un papel protagonista en el análisis social. En los años setenta se comienza a superar el estereotipo sobre la inactividad de las mujeres en la migración y se comienza a constatar de forma tangible su alta participación en el mercado de trabajo de los países de destino. La aportación principal de esta nueva perspectiva migratoria es el reflejar de forma sólida el papel de la mujer como portadora de transformaciones en múltiples ámbitos de la realidad social y su capacidad para actuar de forma independiente, tanto real como simbólica, de los hombres de su familia. Como afirma P. Hondagneu-Sotelo (1994) es necesario

---

<sup>24</sup> Este concepto refleja el fenómeno de la mujer que se encuentra presente al mismo nivel tanto en el ámbito del empleo remunerado como en el espacio doméstico, es decir que la incorporación de la mujer al trabajo remunerado añade una nueva presencia a la ya tradicional en el espacio del hogar.

incorporar el género en el análisis ya que éste no es simplemente una variable medible, sino un conjunto de relaciones sociales que organizan los patrones migratorios.

Los dos paradigmas por excelencia de los procesos migratorios, el modelo neo-clásico y el estructuralista, han eludido incluir en el análisis la división sexual del trabajo y sus consecuencias para el comportamiento de los agentes sociales y sus posibilidades de acción dentro del complejo panorama social. Así han demostrado su limitada capacidad para explicar y analizar los aspectos fundamentales de las relaciones de género y del comportamiento diferenciado de hombres y mujeres en la migración. La superación de estas teorías se ha ido produciendo con nuevas aproximaciones teóricas entre las que destacan los análisis de los procesos migratorios basados en el hogar y aquellos basados en las redes sociales.<sup>25</sup> En cuanto a los primeros, S. Chant y S. Radcliff (1992) son claros exponentes de esta aproximación al considerar que la relación dentro de los hogares se conforma como un elemento sólido para explicar la asociación entre migración y género. Este enfoque en la unidad del hogar permite percibir las responsabilidades de género que se forjan en su mantenimiento así como la división de roles en las decisiones de migrar. Además, aporta la posibilidad de interconectar la acción individual con factores culturales y estructuras socio-económicas para así evitar la dominación de factores concretos estructurales, culturales o individuales. Se analizan factores económicos como la división sexual del trabajo o las relaciones de producción conjuntamente con elementos socio-culturales como el establecimiento de roles reproductivos o jerarquías dentro de las casas. A partir de esta idea de relacionar diferentes ámbitos para explicar el fenómeno migratorio, pero con el afán de superar las limitaciones del análisis centrado en los hogares, se han desarrollado investigaciones con foco en las redes sociales (Boyd, M., 1989) y en otras instituciones que relacionen a los individuos en diferentes ámbitos temporales y espaciales. A. Portes y R. Rumbaut (1990) definen las redes como microestructuras que moldean los comportamientos y establecen sus límites y posibilidades. D. Massey (en Kofman, L., Phizacklea, A., Raghuram, P., & Sales, R., 2000: 29) incluso considera que “una vez que las migraciones empiezan las redes comienzan a funcionar como causas de migración en sí mismas porque reducen los costes y riesgos de la inmigración y

---

<sup>25</sup> También existen otras aproximaciones teóricas relevantes para el estudio de las migraciones en general, pero en menor medida en lo relativo al género, como es por ejemplo el modelo de estructuración de A. Giddens (o structuration model) que intenta expresar la dependencia, más que oposición, entre la estructura social y la actividad individual.

aumentan los beneficios esperados”. Entre las diferentes perspectivas desde las que se ha analizado este concepto de red destaca para nuestro caso la que reflexiona sobre las distintas formas de establecer redes y utilizarlas que se producen entre hombres y mujeres. Se convierte en fundamental, por tanto, analizar la migración de población femenina de forma independiente a la de los hombres, tanto por su presencia cuantitativamente importante como por las experiencias cualitativamente diferentes que presentan.

### **Las dinámicas de la migración femenina en las migraciones internacionales**

En el capítulo dos se han analizado alguno de los cambios que actualmente se están produciendo en la organización de las sociedades a nivel global, así como las consecuencias que estas transformaciones tienen para el posicionamiento de la mujer en la estructura social. Sintetizando se puede establecer que en numerosas partes del mundo se ha producido una precarización de la existencia donde el desempleo masculino ha aumentado enormemente y los bajos salarios se han extendido, originándose un nuevo papel de la mujer en el mantenimiento de la economía familiar (Henshall Momsen, J.; 1999; Sassen, S., 2002). Ante la crisis económica y las dificultades de supervivencia de las unidades familiares la mujer debe elaborar variadas estrategias para colaborar o responsabilizarse en su totalidad del sustento de la familia. Entre estas estrategias destaca la migración debido, entre otras cosas, al diferencial salarial que existe entre los países de destino y origen y que permite hacer frente a las necesidades económicas de forma más inmediata. En este sentido señala A. R. Hochschild que “la clase media del tercer mundo gana menos que la pobre del primero” (2002:17). Existe, incluso, en cada uno de los países de emigración una jerarquía de países de destino en relación a los diferenciales salariales que se producen con la comparación de ambos países.<sup>26</sup>

El informe de Naciones Unidas ‘Estado de la Población Mundial 2006’ ejemplifica con cifras una realidad que ya muchos estudiosos de las migraciones internacionales habían señalado: la mujer migra tanto como los hombres. Incluso E. G. Ravenstein ya en 1885 en sus conocidas leyes sobre las migraciones llegó a definir como séptima premisa que las mujeres son “mayores migrantes que los hombres”, ya que los datos por él manejados indicaban que las mujeres abandonaban su lugar de

---

<sup>26</sup> Este fenómeno se puede ver, entre otros casos, en las historias de las migraciones de mujeres filipinas a Italia y Estados Unidos que narra y analiza R. Parreñas en su obra Servants of Globalization (2001).

origen en mayor número que los varones.<sup>27</sup> Los datos desagregados por sexo constituyen, como ya se ha mencionado, una información fundamental a tener en cuenta para poder obtener una visión más realista y exacta del fenómeno migratorio. Volviendo al informe de Naciones Unidas, éste indica que en la actualidad las mujeres suponen 95 de los 191 millones de personas que viven fuera de sus países de origen, es decir el 49, 73% del total de migrantes. H. Zlotnik (2003) señala, sin embargo, que por motivos desconocidos en la actualidad se está registrado un importante retroceso en materia de estadísticas desagregadas y, por ende, de la enorme información que éstas nos pueden proporcionar. La tabla 5 sintetiza algunos datos existentes hoy en día, reflejando la evolución de la migración femenina en el mundo en su conjunto y por regiones de forma separada. La primera información que se percibe radica en que la migración femenina es más alta hacia los países en desarrollo y que, en concreto, en Europa ha aumentado su porcentaje sobre la migración total. Se debe señalar que ya desde los años sesenta, contrariamente a una asentada opinión, las mujeres representaban una proporción muy importante de los movimientos migratorios totales. En las últimas décadas ha ocurrido que este fenómeno ha seguido aumentando en importancia, que se ha diversificado la forma de emigrar de la mujer y que ha adquirido relevancia su estudio en las ciencias sociales. La tabla también refleja como Europa se ha constituido como el área geográfica con mayor concentración de inmigrantes mujeres. Aunque no se proporciona en este caso también se presenta como una cuestión interesante a la hora de analizar datos estadísticos incorporar las variables nacionalidad o región de procedencia. Las cifras de inmigrantes en función del sexo, el país de origen y el de destino reflejan la conjunción de diferentes factores entre los que cabe destacar la demanda selectiva de los países de destino –nichos laborales concretos y orígenes nacionales favorecidos-, la situación socio-económica de los de origen y las relaciones de género en ambos contextos geográficos.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Aunque este presupuesto, y los demás que escribió, son extrapolables a la migración en general, el autor los refería a la situación de Gran Bretaña en torno a finales del 1800.

<sup>28</sup> Datos de población inmigrante desagregados por sexo y actividad laboral se presentarán para el caso de la región de Madrid en la sección correspondiente.

**Tabla 5: Evolución del porcentaje de migrantes mujeres  
sobre el total de migrantes**

<b>Zona geográfica</b>	<b>1960</b>	<b>1980</b>	<b>2000</b>
<b>Mundo</b>	46,6	47,4	48,8
<b>Europa</b>	48,5	48,5	52,4
<b>América del Norte</b>	49,8	52,6	51
<b>Oceanía</b>	44,4	47,9	50,5
<b>África del Norte</b>	49,5	45,8	42,8
<b>África Subsahariana</b>	40,6	43,8	47,2
<b>Asia Oriental</b>	46,3	45,9	44,4
<b>Asia Occidental</b>	45,3	47,2	48,3
<b>Resto de Asia</b>	46,1	47	50,1
<b>Caribe</b>	45,3	46,5	48,9
<b>Latinoamérica</b>	44,7	48,4	50,5

*Fuente: Zlotnik, H., 2003, p. 1*

Sería de gran interés poder obtener información respecto a la forma en que las mujeres migran, es decir si lo hacen primordialmente de forma independiente o como conclusión de un proceso migratorio iniciado por alguna figura masculina de la familia. Lamentablemente no existen datos estadísticos al respecto aunque en el citado informe de Naciones Unidas (p. 22) se afirma que “si bien a lo largo de la historia las mujeres, en su mayoría, han migrado debido al matrimonio o la reunificación familiar, en los últimos decenios aumentó el número de mujeres -casadas y solteras- que migran por sí solas o en compañía de otras mujeres u otros migrantes ajenos a su círculo familiar”. L. Kofman, A. Phizacklea, P. Raghuram y R. Sales, (2000) mantienen, de todas formas, que la reagrupación familiar sigue siendo aún en la actualidad la forma cuantitativamente más significativa de migrar.<sup>29</sup> Independientemente de datos precisos, se puede concluir que las mujeres se constituyen en agentes autónomos de los flujos migratorios internacionales, y no exclusivamente en un complemento de las migraciones masculinas.

La presencia femenina en las migraciones se produce como consecuencia de numerosas transformaciones sociales –demográficas, culturales, jurídicas- cuyo análisis sobrepasa los objetivos del presente trabajo de investigación. Se apuntará únicamente el elemento más relevante para la cuestión de la globalización del cuidado, que es el referido a los “cambios en las relaciones de producción y reproducción a nivel mundial”

<sup>29</sup> Es necesario puntualizar que en la actualidad también existe un número importante de migración masculina debida a la reagrupación familiar, ya que como se ha señalado algunas mujeres migran como pioneras de un proyecto familiar.



(Parella, S., 2003: 107). Las migraciones internacionales están intrínsecamente ligadas a las formas de organizar el trabajo reproductivo en las sociedades y éste se encuentra mundialmente relacionado con el trabajo femenino. El trabajo doméstico, por tanto, se constituye como el elemento de atracción fundamental de los movimientos migratorios de las mujeres. A nivel mundial se encuentra extendido el trabajo doméstico de mujeres no nativas, tanto para la realización de las tareas de la casa como para aquellas específicamente relacionadas con el cuidado.<sup>30</sup> Las razones para que esto así se produzca son, entre otras, el menor salario por su actividad laboral, la inexistencia de mujeres nativas dispuestas a realizarlas o la mayor facilidad por parte de la empleadora para manejar la compleja relación que se origina con la empleada. Las mujeres son conscientes de que se conforman como una fuerza de trabajo deseada en numerosos países y, en base a esto, migran con la seguridad de encontrar un trabajo que les permita desarrollar satisfactoriamente su proceso migratorio. Algunos autores llegan a hablar, utilizando una terminología marxista, de la formación de un ejército de reserva integrado por mujeres de países periféricos (Heyzer, N. & Wee, V., 1994; Anderson, B., 1999; Parella, S., 2003). Desde esta perspectiva, estas mujeres se encuentran siempre disponibles para satisfacer la demanda cuando ésta se genera y, además, para hacerlo según las condiciones que la demanda establece, careciendo de posibilidades de negociación. La dinámica laboral así establecida es claramente favorable para una de las partes de la relación, ya que los tiempos y características se pueden establecer de forma unidireccional por parte de las empleadoras. El fenómeno de las migraciones femeninas en el contexto del trabajo reproductivo adquiere tales dimensiones que T-D. Truong (en Willis, K. & Yeoh, B., 2000) propone reconocerlo como una cuestión clave de las relaciones internacionales.

En Europa el fenómeno de las migraciones femeninas para suplir posiciones de trabajo doméstico presenta una clara relación con los cambios acaecidos respecto a la situación de la mujer y el estado de bienestar en las últimas décadas. B. Stasiulis y A.B. Bakan (en Parella, S., 2003:136) señalan que “el estado recurre a la migración femenina procedente de los países periféricos en ausencia de una política familiar que permita a la mujer trabajadora conciliar profesión y familia”. Esta cita textual refleja en primera medida que la mujer se ha incorporado al empleo remunerado y que como

---

<sup>30</sup> Existen estudios sobre el fenómeno del trabajo doméstico en numerosas zonas del mundo, como por ejemplo M. de Regt o A. Moors para Oriente medio, el Centro Scalabrini para el Estudio de las Migraciones para la zona de Asia o E. M. Chaney y M. Castro García para Latinoamérica y el Caribe.

consecuencia, y como ya se señaló, es preciso elaborar una nueva forma de combinar el ámbito profesional y familiar. Además señala que el estado no ha sido capaz aún de dar respuesta a la nueva realidad por medio de políticas o recursos concretos y, por tanto, hace falta contar con recursos externos –mujeres inmigrantes- para que la dinámica social continúe funcionando adecuadamente. Así como en los años sesenta y setenta gran parte de Europa se veía necesitada de varones inmigrantes para realizar labores en el sector de la construcción y creación de la infraestructura de las ciudades, en la actualidad las mujeres se presentan como mano de obra necesaria para el mantenimiento de muchas sociedades.<sup>31</sup> El elemento compartido por ambos momentos históricos es “el hecho de que Europa Occidental siga necesitando millones de trabajadores extranjeros (...) que el sistema económico ya no puede seguir existiendo sin la mano de obra emigrante” (Berger, J., 2002: 15).

En Europa las mujeres inmigrantes son preferidas no únicamente por razones económicas – los datos reflejan que aceptan salarios más bajos que las nativas<sup>32</sup>- sino también por cuestiones raciales relativa a la concepción de la mujer proveniente de países ‘pobres’ (Kofman, L., Phizacklea, A., Raghuram, P., & Sales, R., 2000). Existe una extendida idea de que las mujeres de países periféricos aún conservan las cualidades tradicionales en la realización y dedicación a las tareas de la casa. Entre estas cualidades destacan la disponibilidad, la paciencia, la aceptación y la servicialidad. Un informe publicado por la Comisión Europea (2004) señala, en este sentido, que la naturalización de las cualidades tradicionales en las mujeres inmigrantes está contribuyendo a reconfigurar las relaciones de género y etnia en Europa. La cuestión más interesante en esta línea radica en analizar hasta que medida se está produciendo un cambio en la distribución de las obligaciones de género o únicamente una transferencia de estas obligaciones, es decir cuán importante y real es el compromiso de transformar la organización de la vida cotidiana con las consecuentes implicaciones de esto para la posición de los hombres, el estado y la concepción de la economía de mercado. La pregunta es si esto se está produciendo o si se está generando simplemente una ‘solución parche’ para dar respuesta las transformaciones sociales actuales. A. Escrivá (2004) defiende que lo que existe es una sustitución de unas mujeres por otras

---

<sup>31</sup> También sigue existiendo en Europa una importante demanda de mano de obra masculina para tareas de construcción y agricultura, pero la novedad en las últimas décadas reside en la demanda de mano de obra femenina para tareas domésticas.

<sup>32</sup> Por ejemplo para el caso de España el Colectivo Ioé señala que para el año 2000 el 46,5% de las trabajadoras nativas ganaban más de 5 euros por hora, mientras que este salario era percibido por el 21,7% de las marroquíes, 5,2% de las ecuatorianas y 12,6% de las peruanas.

reproduciéndose, por ende, la perpetuación de la imagen subordinada de la mujer, aunque ahora con nuevos tintes étnicos. Actualmente la organización y distribución del trabajo reproductivo tiene una dimensión internacional donde las relaciones y juegos de poder se establecen como resultado de mecanismos globales. El sistema socio-económico mundial necesita de unos elementos constitutivos básicos para sobrevivir y este ‘comercio de domésticas’<sup>33</sup> (Henshall Momsen, J., 1999) se integra dentro de las necesidades claves del sistema. Las mujeres de los países periféricos logran su éxito asumiendo los roles domésticos que las mujeres de los países centrales desechan (Hochschild, A. R. & Ehrenreich, B. 2002). Esto no significa que estas mujeres no asuman ocupar esta posición como una decisión personal y que no lo hagan en función de los beneficios que les pueda reportar, es decir que no son meras víctimas de sistema global sino que tienen capacidad de acción dentro de él en función de las condiciones que éste establece. Sin embargo, no se puede perder de miras las constricciones a las que se ven subsumidas y las escasas posibilidades de ‘acción contestataria’ a las que se enfrentan. Las estrategias y comportamientos de resistencia y lucha de estas mujeres, a diferencia de lo que algunos autores sostienen, se encuentran encorsetados en unas dinámicas sólidamente establecidas y difícilmente refutables. Varias investigaciones han analizado el fenómeno de las migraciones femeninas para el sector doméstico a nivel internacional defendiendo también la subordinación que en base al origen étnico se genera (Anderson, B., 2000; Agustín, L., 2003), llegando R. Parreñas (2001) incluso a definir a estas mujeres como las ‘sirvientas de la globalización’. Se presenta como fundamental, por tanto, tener en cuenta las consecuencias que esta subordinación puede acarrear para la organización social a nivel local y mundial, es decir que repercusiones sociales se pueden predecir teniendo en cuenta la relación automática que se produce entre ‘mujer étnica’ y cuidadora. Se muestra como tarea fundamental el analizar que construcción del ‘otro’ se está generando y las implicaciones de esto en la convivencia cotidiana de los ciudadanos de un ámbito geográfico determinado. A nivel mundial, así mismo, es preciso tener en cuenta que tipo de solidaridad se está creando entre los países más ricos y más pobres (Williams, F., 2004), así como las posibilidades de desarrollo que este intercambio genera (a nivel de producción de otros bienes, de formación de familias y redes sociales sólidas o de negociación de derechos a escala mundial). A. R. Hochschild (2001) señala que así como el precio del mercado de

---

<sup>33</sup> El concepto utilizado por la autora es el de ‘maid trade’, que aquí se ha traducido como ‘comercio de domésticas’ por considerarse como la expresión más cercana al original en inglés.

productos primarios siempre ha mantenido al Tercer Mundo –o países periféricos- en puestos inferiores dentro de las comunidad de naciones, el escaso valor de mercado de la labor asistencial también hace que estos países, y las mujeres que la realizan, sigan teniendo una categoría inferior. Esta autora defiende como tesis central de sus investigaciones que así como antiguamente se exportaba materias primas de estos países, hoy en día la demanda de los países centrales hacia los periféricos se centra en el ‘cuidado’ y ‘amor’, con lo que aquello que se conforma como una solución para las naciones más ricas se convierte en un problema para las más pobres debido a que se ven impedidas de disfrutar de ese recurso ellas mismas.

Como se desprende de todo lo anteriormente mencionado, la importancia de las migraciones femeninas no es sólo numérica sino también de orden cualitativo. Los nuevos movimientos migratorios pueden conllevar importantes transformaciones desde el punto de vista de la situación de la mujer y su posición en la sociedad, así como a un nivel socio-económico general tanto en los países de origen como en los de destino. Muchas de las mujeres inmigrantes son pioneras en cuanto que son las primeras que realizan el proceso migratorio de forma individual o que se constituyen en el primer eslabón de la migración familiar. Son agentes emprendedores con un proyecto migratorio propio -independientemente de si están o no casadas- y dueñas de las decisiones que adoptan (Ramírez, A., 1998; Gregorio Gil, C., 1998). Existe un importante debate acerca del carácter de la migración femenina en lo referente a su desarrollo como una decisión familiar o meramente individual. Autoras como H. Wagner (2005) o L. Kofman (2000) defienden que la mayoría de las mujeres planean sus proyectos migratorios como una estrategia individual y que informan a los otros miembros de la familia una vez la decisión ya ha sido tomada. No consideran que realicen cálculos en relación al hogar en su conjunto y los beneficios que la migración de cada uno de los miembros pueda conllevar. La orientación de esta investigación, por el contrario, se basa en el enfoque en el hogar como elemento explicativo de las decisiones migratorias (Pessar, P., 1982; Boyd, M., 1989) ya que la mayor parte de las entrevistas realizadas en este estudio demostraron que el proceso migratorio es un proceso muy complejo (en cuanto a las necesidades económicas, de apoyo emocional, de solidaridad intergeneracional exigida) que requiere el apoyo o asesoramiento de diferentes miembros de la familia. En algunos casos las mujeres son quienes toman la decisión y lo comunican al resto de los miembros para poder hacer frente a los preparativos necesarios, mientras que en otras ocasiones éstas son empujadas o

estimuladas a migrar por diferentes miembros de la familia en origen o en destino. Las razones últimas de la migración son fundamentalmente económicas aunque en algunos casos los elementos sociales adquieren mayor preponderancia, como en los casos de matrimonios o relaciones que no funcionan o el deseo de cambiar de contexto ante situaciones de violencia o desestructuración social. En numerosas ocasiones las razones no pueden diferenciarse de forma rotunda ya que la ambición de mejora económica no se conforma como un anhelo inmediato sino como un proyecto en función de las expectativas sociales que existen a medio o largo plazo en el país de origen. Además el nuevo posicionamiento de la mujer en las relaciones económicas también implica de alguna manera un nuevo posicionamiento en las relaciones sociales ya que “las migraciones ofrecen a mujeres y hombres la posibilidad de transgredir los comportamientos de roles sexuales, pero es especialmente importante en las mujeres debido a que sufren opresiones de forma más importante que los hombres” (Kofman, L., Phizacklea, A., Raghuram, P., & Sales, R., 2000: 21).

Otra de las cuestiones fundamentales a tener en cuenta en los movimientos migratorios es la relación que establecen y reconstruyen los migrantes con el país de origen y de acogida desde una perspectiva macro. Es necesario tener presente que la aproximación actual de las migraciones es una aproximación dinámica donde se considera que el inmigrante está en continua relación con diferentes zonas geográficas y en continuo reestablecimiento de lazos a nivel global.<sup>34</sup> La sociología de las migraciones, como bien señala I. García (2004), debe relacionar las poblaciones de origen inmigrante y las autóctonas para así poder comprender el fenómeno en toda su dimensión. Las mujeres inmigrantes significan para el país de origen un importante volumen de envío de fondos –remesas- así como la liberación de puestos de trabajo (Asís, M., 2003). Su papel es, por ende, esencial para el mantenimiento de las familias y para el del estado en su conjunto, ya que sin las remesas de estas mujeres es difícil imaginar la dinámica económica actual de los países periféricos.<sup>35</sup> Es por esta razón que la mayor parte de los estados exportadores no desean intervenir en una limitación de sus flujos migratorios ni en las cuestiones relacionadas con los derechos de sus nacionales fuera de sus fronteras, ya que no se encuentran en condiciones de arriesgar los ingresos

---

<sup>34</sup> El término transnacional indica precisamente esta aproximación hacia las migraciones que supera la visión existente hasta el momento donde los migrantes era actores de un proceso estático que una vez habían cambiado de residencia reconstruían su vida y sus relaciones en el nuevo ámbito. Para conocer más sobre el concepto ver Vertovec, S. & Cohen, R., 1999; Faist, T., 2000; Salih, R., 2003.

<sup>35</sup> En el año 2006 representan para el caso de Bolivia el 8,5% de su PIB, para el de Ecuador el 3,6%, para el de Marruecos 0,91% y para Rumania 0,51% ([www.remesas.org](http://www.remesas.org)).

que sus inmigrantes suponen.<sup>36</sup> Los beneficios para los estados de acogida también son palpables ya que estas mujeres colman una necesidad que ni el Estado ni otros agentes sociales están dispuestos a asumir. Las inmigrantes aportan una solución a las transformaciones sociales de estos países que, en principio, no representan ningún sacrificio importante para la organización social de destino ya que no deben reformularse de forma inmediata la distribución de las tareas por género y de los espacios públicos y privados. Además estas inmigrantes generan escasas demandas al estado ya que sus costes de producción (educación, salud) se han realizado en otro lugar y los de reproducción no son incorporados en las obligaciones y preocupaciones del mismo (Anderson, B., 2000). En este sentido estas mujeres se convierten en la mayoría de los casos en personas sin estado en lo concerniente a la protección de sus derechos, lo que las mantiene invisibles y vulnerables ante los abusos (Anderson, B., 1997; Stasiulis, B. & Bakan, A. B., 1997). Como bien señala A. Macklin (1998) es fundamental reflexionar sobre las paradojas de la posición de estas mujeres inmigrantes que se encuentran dentro de la nación pero fuera de su ciudadanía, es decir que tienen que combinar su pertenencia simbólica de forma constante y compleja.<sup>37</sup>

### **Situación en España y en la Comunidad de Madrid**

En esta sección se dará cuenta de los datos cuantitativos fundamentales de la población inmigrante en la España y la Comunidad de Madrid. El objetivo de presentar estos datos es el de tener constancia de las cifras en las que se insertan los fenómenos analizados en esta investigación, no pretendiéndose realizar un examen exhaustivo de la evolución de la población inmigrante ni de las características de las diferentes fuentes que analizan el fenómeno. Algunos datos se presentan tanto a nivel nacional como regional con objeto de poder evaluar la situación de la Comunidad de Madrid dentro del contexto español general. En relación a la distribución laboral y por sexos de la población inmigrante sólo se alude a la situación regional, por ser este ámbito de interés principal. Se utilizan como fuentes de datos el Padrón de habitantes para el caso de la información referida a la composición de la población y la Encuesta de Población Activa -EPA- y las Afiliaciones a la Seguridad Social para el estudio de la situación de los trabajadores. El Padrón y la EPA dan cuenta de la población que se encuentra en un

---

<sup>36</sup> Algunos estados incluso tienen programas dirigidos a fomentar la emigración de sus mujeres asesorándolas en temas jurídicos, de formación y de orientación general, como es el caso de Filipinas.

<sup>37</sup> Macklin también alude a esta paradoja de inclusión/exclusión en otros ámbitos que se mencionarán más adelante, como el de pertenecer al hogar pero no a la familia.

territorio independientemente de la situación legal en la que se halle, mientras que la Seguridad Social manifiesta únicamente la situación de las personas con las autorizaciones pertinentes.

Para comenzar este somero análisis sobre la situación de la inmigración en España conviene señalar que este país constituye un claro ejemplo de las transformaciones acaecidas en los procesos migratorios en base a las nuevas dinámicas globales y a las cambiantes realidades y necesidades sociales que éstas han generado. La posición de España en la ecuación migratoria se ha transformado sobremanera en las últimas décadas y el país se ha convertido en un actor protagonista del tan manido cambio de país de emigración a uno de inmigración. La historia del estado español se ha caracterizado durante numerosos períodos temporales por la pauta de no recibir población proveniente de otras zonas o naciones, e incluso de expulsar la suya propia. Durante el primer tercio del siglo XX fueron cuantiosas las oleadas de personas que decidieron probar suerte en lugares alejados de la península, en particular América Latina. Mucho más adentrado el mismo siglo, exactamente durante mediados de la década de los cincuenta hasta principios de la de los setenta, también se produjeron importantes flujos migratorios aunque en este caso se mantuvieron dentro del continente europeo. Aunque de mucha menor importancia numérica tampoco se puede olvidar los acaecidos tras el fin de la guerra civil española que enviaron población a diferentes países europeos y americanos.

A partir de los años ochenta el saldo migratorio español comienza a ser positivo, es decir que comienzan a producirse más entradas de personas en el territorio español que salidas del mismo. Esta situación se ha ido consolidando progresivamente hasta el presente, en que España se constituye claramente en un país de atracción de población de otros orígenes nacionales. España es en la actualidad un actor clave en los procesos de toma de decisiones relativas a las migraciones a nivel global y es uno de los países con mayor tasa de crecimiento de población inmigrante.<sup>38</sup> Una de las características del proceso de constitución como país de inmigración es precisamente la consolidación como país de destino final deseado, es decir como país de recepción de población permanente o a largo plazo y no únicamente como lugar de paso. Los primeros años de formación como país de recepción de población se caracterizaron por recibir una población que utilizaba España como forma de entrar en la Unión Europea en su

---

<sup>38</sup> M. Kostova señala un crecimiento interanual para 2005 del 38, 52%, en base a datos de afiliados extranjeros a la Seguridad Social.

conjunto así como trampolín para acceder a otros continentes. Con la mejora de las condiciones económicas en España, la demanda de mano de obra y la creación de redes de inmigrantes, el asentamiento se fue consolidando y España comenzó a competir como polo de atracción de población extranjera al mismo nivel que el resto de países de su entorno. La evolución de este proceso que aquí se está describiendo hace referencia únicamente a la población inmigrante proveniente de lo que se denomina terceros países, es decir de todos aquellos países no pertenecientes a la Unión Europea o con tratados de migración favorables (en resumidas cuentas, todos aquellos países periféricos del sistema mundial).<sup>39</sup> España, sin embargo, se caracterizó durante muchos años por recibir también importantes cantidades de población de los demás países de la Unión Europea, llegando este grupo a encontrarse en una situación de superioridad numérica con respecto a resto de la población inmigrante hasta bien entrados los años noventa. No obstante, debido a los principios políticos y económicos sobre los que se sustenta la organización mundial, esta población no se constituye en un foco de interés para los gobiernos ni de atención de la opinión pública y no suele darse por incluida dentro de la denominación de inmigrantes y el análisis de su situación. En el caso de esta investigación, esta población no será tomada en cuenta debido a que no forma parte del juego del cuidado de menores a nivel global. En las siguientes tablas se puede observar la evolución de los datos anteriormente comentados, así como la distribución de la población inmigrantes por grupos nacionales.

---

<sup>39</sup> Como ya se ha explicado, existe un consenso en la literatura a este respecto para definir como países periféricos a todos aquellos que no dominan el sistema económico mundial –lo que se conoce comúnmente como países subdesarrollados o en vías de desarrollo– y como centrales aquellos que si lo hacen.



**Tabla 6: Evolución de la población extranjera e inmigrante por sexo**  
(España, 1996-2006)

	Total		Mujeres		Varones	
	Población extranjera <sup>1</sup>	Población inmigrante <sup>2</sup>	Población extranjera	Población inmigrante	Población extranjera	Población inmigrante
<b>2006</b>	3.955.875	881.747	1.837.608	467.258	2.118.267	414.489
<b>2001</b>	1.370.657	671.136	653.820	354.911	716.837	316.224
<b>1996</b>	542.314	566.500	269.087	300.487	273.227	266.012

*1 Población extranjera se refiere a aquella población que carece de nacionalidad española*

*2 Población inmigrante se refiere a aquella población con nacionalidad española nacida fuera del territorio español*

*Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto nacional de Estadísticas –INE–; INeBase; Explotación estadística del Padrón*

**Tabla 7: Población inmigrante y extranjera por sexo, nacionalidad, país de nacimiento**  
(España, 2006)

	Total		Mujeres		Varones	
	Población extranjera <sup>1</sup>	Población inmigrante <sup>2</sup>	Población extranjera	Población inmigrante	Población extranjera	Población inmigrante
<b>Marruecos</b>	513.007	92.954	167.199	45.326	345.808	47.628
<b>Ecuador</b>	446.111	10.530	6.266	229.431	4.264	216.680
<b>Rumania</b>	394.078	3.192	183.172	1.564	210.906	1.628
<b>Colombia</b>	263.339	23.630	149.642	14.176	113.697	9.454
<b>Reino Unido</b>	261.116	22.551	128.506	12.801	132.610	9.750
<b>Argentina</b>	189.625	81.819	91.084	39.760	98.541	42.059
<b>Alemania</b>	138.573	70.360	68.705	36.086	69.868	34.274
<b>Bulgaria</b>	99.083	1.680	44.609	760	54.474	920
<b>Perú</b>	96.187	27.277	50.548	16.397	45.639	10.880
<b>China</b>	94.942	9.847	41.781	8.171	53.161	1.676

*1 Población extranjera se refiere a aquella población que carece de nacionalidad española*

*2 Población inmigrante se refiere a aquella población con nacionalidad española nacida fuera del territorio español*

*Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto nacional de Estadísticas –INE–; INeBase; Explotación Estadística del Padrón*

Respecto a la Comunidad de Madrid específicamente, su particularidad reside en su constitución como centro del sector terciario y de su conformación como ‘ciudad global’,<sup>40</sup> (Sassen, S., 1991), es decir su comportamiento como centro de producción de

<sup>40</sup> El concepto ‘ciudad global’ propiamente dicho debe referirse al área metropolitana de Madrid, lo que ocurre es que toda la región puede considerarse que funciona en torno a Madrid capital y, por tanto, bajo el influjo de las características de una ciudad global.

servicios tanto de muy alta como de muy baja cualificación.<sup>41</sup> La forma de vida generada por las nuevas ambiciones vitales de la clase profesional cualificada, así como a la nueva posición que la mujer ocupa en la esfera laboral, ha generado el hábito de delegar las actividades relacionadas con la reproducción social. El cuidado de las personas dependientes y el mantenimiento de la casa se traspasa a terceras personas debido a que ellos mismos, los habitantes de la ciudad global, ya no encuentran el tiempo o el deseo de hacerse cargo de ellas. En la región de Madrid, por tanto, se han desarrollado nuevas formas de organizar la vida cotidiana y en particular todo aquello relacionado con la reproducción social. Una de las principales alternativas que se han originado para afrontar estas actividades es la externalización de las mismas, es decir que ya no se realizan dentro del hogar actividades que pueden realizarse o consumirse fuera de él, como pueden ser el lavado de ropa o la preparación de comidas. Existen otras cuestiones, sin embargo, que no pueden trasladarse espacialmente y, por tanto, sólo pueden delegarse a través de la ‘importación’ del trabajo al hogar. Uno de los principales rasgos de mercantilización de estas actividades reside en que suelen recaer en manos de población no nativa, en función de las ya mencionadas dinámicas de equilibrio mundial y organización de la ciudad global. La Comunidad de Madrid, por ende, se constituye en un área de demanda de población extranjera disponible para realizar las tareas de reproducción social, lo que ha contribuido al considerablemente aumento de la misma en los últimos años. El cambio en la estructura de la región ha sido significativo tanto desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo.

**Tabla 8: Evolución de la población extranjera e inmigrante por sexo**  
(Comunidad de Madrid, 1996-2006)

	Total		Mujeres		Varones	
	Población extranjera <sup>1</sup>	Población inmigrante <sup>2</sup>	Población extranjera	Población inmigrante	Población extranjera	Población inmigrante
<b>2006</b>	800.512	165.290	398.218	92.594	402.294	72.696
<b>2001</b>	305.656	115.728	158.332	64.084	147.324	51.645
<b>1996</b>	94.896	92.218	50.465	50.701	44.431	41.517

*1 Población extranjera se refiere a aquella población que carece de nacionalidad española*

*2 Población inmigrante se refiere a aquella población con nacionalidad española nacida fuera del territorio español*

*Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto nacional de Estadísticas –INE–; INeBase; Explotación estadística del Padrón*

<sup>41</sup> El concepto de ciudad global ya ha sido analizado de forma pormenorizada en el capítulo 2.

**Tabla 9: Población inmigrante y extranjera por sexo, nacionalidad,  
país de nacimiento**  
(Comunidad de Madrid, 2006)

	Total		Mujeres		Varones	
	Población extranjera <sup>1</sup>	Población inmigrante <sup>2</sup>	Población extranjera	Población inmigrante	Población extranjera	Población inmigrante
<b>Ecuador</b>	145.811	4.452	77.652	2.839	68.159	1.613
<b>Rumania</b>	110.494	664	52.975	322	57.519	342
<b>Colombia</b>	64.906	6.712	35.986	4.148	28.920	2.564
<b>Marruecos</b>	60.753	14.817	22.003	7.406	38.750	7.411
<b>Perú</b>	43.068	12.679	22.211	7.930	20.857	4.749
<b>Bolivia</b>	32.975	1.020	19.231	590	13.744	430
<b>Argentina</b>	25.169	14.546	12.229	7.185	12.940	7.361
<b>China</b>	23.902	1.900	10.579	1.448	13.323	452
<b>R. Dominicana</b>	23.506	12.789	13.313	9.037	10.193	3.752
<b>Bulgaria</b>	21.318	451	10.089	193	11.229	258

*1 Población extranjera se refiere a aquella población que carece de nacionalidad española*

*2 Población inmigrante se refiere a aquella población con nacionalidad española nacida fuera del territorio español*

*Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto nacional de Estadísticas –INE–; INeBase; Explotación Estadística del Padrón*

**Tabla 10: Población por nacionalidad, país de nacimiento y sexo**  
(Comunidad de Madrid, 2001)

	Total		Mujeres		Varones	
	Población extranjera <sup>1</sup>	Población inmigrante <sup>2</sup>	Población extranjera	Población inmigrante	Población extranjera	Población inmigrante
<b>Ecuador</b>	64.620	1.106	35.299	672	29.321	434
<b>Rumania</b>	13.664	397	5.582	200	8.082	197
<b>Colombia</b>	32.798	3.749	18.875	2.238	13.923	1.511
<b>Marruecos</b>	33.905	13.072	12.556	6.701	21.349	6.371
<b>Perú</b>	17.834	5.607	10.940	3.412	6.894	2.195
<b>Bolivia</b>	2.902	586	1.680	322	1.222	264
<b>Argentina</b>	6.941	9.791	3.512	5.083	3.429	4.708
<b>China</b>	6.700	587	3.203	315	3.497	272
<b>R. Dominicana</b>	14.039	4.597	9.948	3.401	4.091	1.196
<b>Bulgaria</b>	4.370	139	1.892	61	2.477	78

*1 Población extranjera se refiere a aquella población que carece de nacionalidad española*

*2 Población inmigrante se refiere a aquella población con nacionalidad española nacida fuera del territorio español*

*Fuente: Elaboración propia a partir de Instituto nacional de Estadísticas –INE–; INeBase; Explotación Estadística del Padrón*

Como se puede observar en las dos tablas presentadas la evolución numérica de la población ha sido importante, así como la transformación en la preponderancia de los

grupos nacionales. Los cambios en la importancia de los colectivos responden a la interacción de diversas variables como la formación de redes en el país de destino, la situación política y económica en origen y las políticas migratorias que se lleven a cabo. También tiene consecuencias para la constitución por colectivos de población inmigrante la percepción simbólica que la sociedad de destino posea respecto de los diferentes grupos nacionales, ya que en base a esto se producirá una ‘selección preferente’ (Parella, S., 2003) de las poblaciones. B. Anderson (2000) indica que en la actualidad se producen jerarquías en la valoración de los grupos de población pero que a diferencia de épocas anteriores éstas se explican en relación a la nacionalidad –y ya no a la raza-, y sus supuestas características adjuntas, lo que constituye una percepción social y normativamente aceptada. En rasgos generales, una de las principales características de la Comunidad de Madrid reside en la feminización de su población inmigrante, aunque su porcentaje haya descendido en los últimos años debido tal vez a los procesos de reagrupación familiar así como a la saturación de la demanda de trabajadoras para tareas domésticas y de cuidado. El hecho de que la región de Madrid presente una muy alta concentración de población inmigrante en estas actividades no significa que no genere también demanda en otros sectores que son cubiertos tradicionalmente por población masculina -como es el caso de la construcción- lo que contribuye a la redistribución por sexos de la población en la región. Además es necesario tener en cuenta los diferentes grados de feminización por colectivos nacionales, fenómeno que debe relacionarse con las diversas concepciones de familia, el papel de la mujer en sus sociedades de origen o la ‘selección preferente’ de nacionalidades en la demanda laboral.

A continuación se presentarán los datos fundamentales relativos a la composición del mercado de trabajo inmigrante en la región. La tabla número 11 refleja la distribución del mercado de trabajo entre población nativa y extranjera, así como diferenciada por sexos. Las dos siguientes tablas ponen de manifiesto las ocupaciones en las que se concentra la población extranjera afiliada a la seguridad social, siendo preeminente el sector de empleadas domésticas. En este sentido es necesario tener en cuenta el sistema de selección de ocupaciones conocido como ‘situación nacional de empleo’. Este sistema rige la obtención del primer permiso de trabajo estableciendo que las personas de terceros países –a excepción de Chile y Perú- sólo pueden acceder a puestos de trabajo en los que no se encuentre ningún español ni ciudadano de la Unión Europea en las listas de desempleo, convirtiendo al sector

doméstico en una de las ocupaciones paradigmáticas que cumple con estas condiciones. Los números relativos al contingente<sup>42</sup> del año 2006 y 2007 también contribuyen a explicar la orientación gubernamental en el ámbito de la inserción laboral de los trabajadores inmigrantes. Así mismo esbozan los perfiles a los que seguramente responde la distribución de los permisos de trabajo por ocupación en la Comunidad de Madrid, de los cuales se carece de datos precisos.

**Tabla 11: Población activa por nacionalidad y sexo**  
(Comunidad de Madrid, II trimestre 2007)

	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>
<b>Población total</b>	3.239,0 <sup>1</sup>	1.438,5	1.800,5
<b>Población extranjera</b>	652,4	323,1	329,2
<b>Población extranjera no comunitaria</b>	478,1	246,4	231,7

<sup>1</sup> En miles

Fuente: INE-Encuesta de Población Activa

**Tabla 12: Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social por sexo y regímenes**  
(Comunidad de Madrid, enero 2008, datos absolutos y porcentajes)

	<b>Todos</b>	<b>General</b>	<b>Autónomo</b>	<b>Agrario</b>	<b>Hogar</b>
<b>Mujeres</b>	196.528	144.302	9.878	331	41.990
% sobre afiliación extranjeros		73,40	5,02	0,16	21,36
% sobre afiliados totales	14,57	12,34	8,39	46,75	69,76
<b>Varones</b>	239.515	205.447	28.011	1.374	4.546
% sobre afiliación extranjeros		85,77	11,69	0,57	1,89
% sobre trabajadores totales	14,27	14,69	10,44	51,24	87,86

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Seguridad Social

**Tabla 13: Contingente de trabajadores extranjeros**  
(Comunidad de Madrid)

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>Total</b>
<b>2006</b>		1.335		1.180								366	2.881
<b>2007</b>	1.743	2.513	535	1.708	82							2.856	10.713

1= Construcción; 2= Hostelería; 3= Transporte; 4= Comercio; 5= Agricultura; 6= Ind. Metal; 7= Ind. Textil y confección 8= Ind. Madera; 9= Ind. Alimentación 10= Otras ind.; 11= Pesca; 12= Servicios

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - Contingentes

<sup>42</sup> La política de contingentes anuales establece la contratación de cantidades determinadas de trabajadores inmigrantes para ocupaciones concretas, las cuales quedan establecidas según las necesidades del mercado laboral de la sociedad de destino en cada momento.

Las cifras aquí proporcionadas constituyen un acercamiento a las dimensiones numéricamente tangibles del fenómeno como una herramienta base del análisis de los procesos migratorios de cuidado en la actualidad. No se debe olvidar, sin embargo, que las cifras son un instrumento difícil de interpretar por lo que se debe guardar cierta distancia hacia las mismas. Las razones de su dificultad son diversas y entre ellas cabe destacar el hecho de que no están todas las estadísticas que se desearía, no se encuentran los mismos cruces de datos para todos los fenómenos que se pretende observar, no se obtienen cifras exactamente coincidentes a partir de las diversas fuentes que se consultan y, por sobre todo, el hecho de que nunca se encuentran incluidos en las estadísticas todos los inmigrantes que de facto residen y trabajan en un ámbito geográfico determinado.

### **Apuntes sobre la situación legislativa**

Los procesos migratorios se ven afectados por las normativas que los estados -o entidades supranacionales- establecen para su desarrollo. Las cifras y evolución migratoria presentada en este capítulo son resultado, entre otros muchos factores, de las posibilidades normativas con las que cuentan los individuos para llevar a cabo sus proyectos migratorios. En este sentido se realizará a continuación un análisis sintético de la legislación referida a la inmigración que permita enmarcar legalmente este proceso.

En rasgos generales se debe tener en cuenta que los regímenes migratorios tienen consecuencias en los derechos de los individuos y las formas de ciudadanía que se generan (Kofman, L., Phizacklea, A., Raghuram, P., & Sales, R., 2000). Las leyes organizan las alternativas vitales de los inmigrantes así como determinan en gran medida su posicionamiento dentro de la estructura laboral y social en su conjunto. Las diferentes posibilidades de entrada e inserción en las sociedades de destino dibujan el posible desarrollo presente y futuro de las trayectorias de las personas inmigrantes. Las leyes que establecen los países no son en ningún caso elementos neutrales, sino que responden a las necesidades y deseos de cada una de las sociedades modelándolas en consecuencia. Ejemplo de esto lo constituye entre otras cosas la mayor facilidad que se ha dado en España a la regularización femenina de las migraciones –a través de los instrumentos mencionados como la política de contingentes-, que tiene por objeto último el solucionar problemáticas de la distribución social del trabajo en función del género que existe en estas sociedades. También en este sentido se pueden interpretar el

establecimiento de visados para nacionalidades concretas, lo cual puede dificultar el proceso migratorio de algunos colectivos y de esta forma contener su ‘contagio cultural’ en las sociedades de destino.

La Unión Europea ha hecho gran esfuerzo por armonizar las políticas migratorias, aunque se sigue considerando en su mayor parte una cuestión de soberanía nacional. Los elementos más relevantes de la situación migratoria a nivel europeo son la libre circulación interna dentro del territorio de la Unión y el establecimiento de una política común de visados (Convenio Schengen). La idea fundamental consiste en controlar el ingreso de las personas no nacionales de uno de los países de la Unión Europea para posteriormente facilitar el intercambio y movimiento dentro del territorio. Estas políticas comunes están destinadas al control común de los flujos migratorios pero en ningún caso al desarrollo de políticas sociales o de convivencia cívica.

Para el caso concreto de España se puede afirmar que el corpus legislativo ha ido aumentando acorde lo hacía el fenómeno social de la inmigración. La primera ley respecto a esta cuestión se llevó a cabo en 1985 (Ley Orgánica 7/1985, de 1 de Julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España) y estuvo vigente hasta el año 2000 cuando comenzaron a sucederse diversos desarrollos legislativos. A principios de ese año se aprobó una nueva ley (Ley 4/2000) que fue modificada en un sentido restrictivo meses más tarde (Ley 8/2000), para ser finalmente reformada en el año 2003 y establecerse como el régimen legislativo actual (Ley orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social). Las principales características del actual ordenamiento jurídico español relacionadas con el ámbito de la investigación aquí desarrolladas son las concernientes a las formas de acceso a los permisos de residencia y trabajo. Respecto a las autorizaciones para residir en España, éstas se consiguen en relación a la situación laboral.<sup>43</sup> La obtención de una oferta de trabajo permite demandar una autorización de empleo, que de ser aceptada proporcionará automáticamente el derecho a la residencia. La principal dificultad para conseguir una autorización laboral reside en la existencia de la ‘cláusula de prioridad nacional’, la cual significa que los nacionales de España y la Unión Europea tienen prioridad a la hora de ser contratados para un puesto determinado. En la práctica esto se traduce en que los inmigrantes de los ‘terceros países’ no tienen derecho a optar a un número significativo de profesiones, ya que bajo la sospecha de

---

<sup>43</sup> Existen excepciones como es el caso de la reagrupación familiar.

que existe un nacional desempleado posibilitado de desempeñar ese puesto de trabajo el inmigrante queda automáticamente excluido. El Instituto Nacional de Empleo (INEM) publica periódicamente un 'Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura' que indica precisamente que ocupaciones podrán ser realizadas por la población inmigrante en cada una de las regiones de España. En el caso de la Comunidad de Madrid, entre otras ocupaciones como las relacionadas con la construcción y la hostelería, destaca de manera continua la demanda de empleados de hogar. Este sistema de selección previa de las ocupaciones en función de la nacionalidad lleva a encajonar a los colectivos nacionales en posiciones determinadas dentro de la estructura laboral. Las posibilidades de ubicación y desarrollo de las cualidades profesionales individuales quedan subsumidas a un rígido criterio nacional que determina el proyecto laboral y vital de las personas. El estado español ante la necesidad de cubrir ciertas demandas laborales ha orientado legalmente la posible trayectoria de los inmigrantes con el fin de proveer de soluciones al funcionamiento de su estructura social. Los inmigrantes presentan mayores posibilidades de un proceso migratorio exitoso si asumen los roles laborales que la sociedad de destino les demanda, que para el caso de la región de Madrid se encuentran relacionados con los trabajos de servicios en el hogar.

Esta política de selección de ocupaciones no es la única que direcciona las trayectorias profesionales de los inmigrantes. La política de contingentes anuales también funciona en este sentido ya que establece la contratación de un número de trabajadores inmigrantes para un sector determinado, el cual queda establecido según las necesidades de la sociedad de destino en cada momento determinado. El sistema de contingentes se supone establecido para la contratación de trabajadores en origen pero desde su misma instauración se ha conformado como un recurso para legalizar la situación de los inmigrantes que ya se encontraban en territorio nacional. Las personas que pudiesen obtener una propuesta de trabajo en uno de los sectores incluidos en el contingente estarían en situación de legalizar su situación. Nuevamente el tipo de empleo estimulados son aquellos rechazados por la población nativa, como es el caso de labores en la construcción, la hostelería y el servicio doméstico.

En síntesis, la 'situación nacional de empleo' sigue siendo el criterio básico de admisión de nuevos trabajadores inmigrantes y los contingentes anuales la forma básica de acceso. La política de inmigración se construye en torno a una noción utilitarista en donde la inmigración queda reducida a su papel de suministrador de mano de obra en función de las necesidades del mercado de la sociedad de destino (Actis, W., 2006). La



ley del año 2003, sin embargo y con objeto de atajar la problemática de la población en situación irregular, ha establecido dos procedimientos para regular la situación de aquellas personas que se encuentran en España sin las autorizaciones pertinentes. La primera es de carácter permanente y se denomina de ‘arraigo temporal’ y la segunda es coyuntural y se denomina de ‘normalización laboral’. La primera permite regularizar la situación a aquellos inmigrantes que puedan demostrar un mínimo de dos años de estancia en España y uno de relación laboral<sup>44</sup>, mientras que la segunda se constituye en algo excepcional -tres meses de actuación para sacar a la luz las labores realizadas por inmigrantes de forma no declarada. El proceso de normalización del año 2005 presentó los porcentajes más altos de regularización en el sector doméstico, demostrándose nuevamente el interés por cubrir con población inmigrante ese tipo de actividades. Los datos son los siguientes:

**Tabla 14: Extranjeros con autorización concedida y alta posterior en el fichero general de afiliación por regímenes**  
(España, proceso normalización 2005)

	<b>General construcción</b>	<b>General hostelería</b>	<b>General otros</b>	<b>Hogar</b>	<b>Mar</b>	<b>Agrario</b>
<b>%</b>	21,19	10,77	20,34	33,42	0,11	14,16

*Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*

En los últimos años también se han desarrollado algunos acuerdos bilaterales en diferentes sectores como la agricultura de temporada o el sector doméstico. Estos acuerdos permiten a personas de países determinados trabajar en España por un período de tiempo especificado, como ocurre en la agricultura, o buscar trabajo con apoyo y cobertura legal, como es el caso para el sector del empleo doméstico. Bajo este último tipo de acuerdo los inmigrantes obtienen una visa de entrada en España durante tres meses con objeto de encontrar un trabajo en este sector. Durante ese tiempo reciben cobertura legal, orientación y formación profesional. La importancia de este sistema, tanto numérica como cualitativamente, es prácticamente nula y no ha posibilitado la ordenación y eficiencia de los flujos migratorios. Como señala el Consejo Económico y Social en su ‘Informe sobre la inmigración y el mercado de trabajo en España’ (2004) se presenta como una tarea pendiente el desarrollar de forma sólida una figura de visado

<sup>44</sup> Se critica la forma de demostrar la relación laboral ya que exigirá en numerosos casos un enfrentamiento con el empleador con las consiguientes consecuencias que eso puede acarrear.

para la búsqueda de empleo (durante el año 2007 se concedieron únicamente 455 visados de este tipo y todos ellos concentrados en el sector servicios). Desde julio de 2005 también funciona un sistema de contratación en origen que consiste en que un empresario puede contratar un trabajador concreto en origen siempre que el puesto solicitado se encuentre dentro del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura. Una vez constatada esta situación se agilizan los procedimientos y se concede un permiso de trabajo y residencia con validez de un año (para el año 2007 se autorizó la contratación de 92.000 trabajadores extranjeros de forma nominativa).

## **CAPÍTULO 4**

### **El concepto de cuidado: entre la obligación individual y la satisfacción colectiva**

#### **El cuidado como eje de las relaciones sociales**

El cuidado es una de las actividades fundamentales de todas las sociedades humanas y, por tanto, debe ser visto como un modelo de interacción social (Bubeck, D. E., 1995). No existe ningún grupo humano en el que la actividad de cuidado no se conforme como una de las necesidades básicas en la organización social y en la pervivencia del grupo. Todas las estructuras sociales son poseedoras de segmentos de población de las que es necesario hacerse cargo, debido a imposibilidades permanentes de estas poblaciones o al hecho de que a lo largo de la vida humana siempre existen etapas en las que se necesita ser cuidado. Como bien señala M. Daly en su análisis sobre la actividad de cuidado (2001), éste se conforma en constituyente clave de la fábrica de la sociedad y es fundamental para su desarrollo social. Además el cuidado es un elemento clave para definir la identidad humana (Lynch, K., 2005) ya que se establece como una forma de relación imprescindible entre las personas, y en relación a él se estipulan diferentes tipos de organizaciones sociales así como diversas posibilidades de desarrollo personal dentro de ellas.

El cuidado ha sido definido por D. E. Bubeck (1995: 9) como “la actividad o práctica destinada a satisfacer las necesidades de los otros”.<sup>45</sup> En esta concepción del cuidado resaltan claramente las cualidades fundamentales de atención y responsabilidad hacia el otro. El cuidado, por tanto, consiste en un continuo darse al otro, en un difícil

---

<sup>45</sup> Las citas de esta autora, como otra varias a lo largo de la investigación, son traducciones propias.

juego de prevalencia de las necesidades ajenas frente a las propias. Los diferentes niveles en la demanda de cuidado son los que definen las posibilidades de negociación entre estos dos focos de necesidades –el equilibrio entre las exigencias propias y ajenas– que en muchos casos se presentan como contrapuestas. En los casos extremos en los que la exigencia o deber de cuidar se extiende a la mayor parte de la vida de una persona (tanto en términos concretos –horario– como simbólicos –lealtad–) esta persona deviene fácilmente vulnerable en base a la definición misma de cuidado, que identifica al otro como el elemento primordial. Evidentemente el cuidado no se constituye en sinónimo automático de explotación, aunque sus características lo dibujan con una tendencia hacia una actividad que, carente de regulación y distribución, fácilmente adquiere esta dinámica. La organización misma del cuidado implica el difícil planteamiento de cuestiones sobre valores, prioridades y formas de relacionarse (Lewis, J., 2001). Estas cuestiones han sido, y siguen siendo, temas de debate clave en todas las sociedades, aunque propensas a ser ignoradas precisamente por la complejidad que acarrea el debatir sobre estos elementos. Un hecho universalmente aceptado a este respecto reside en considerar que existen un tipo de actividades que las sociedades siempre tendrán que realizar por lo que, como señala D. E. Bubeck en su análisis sobre el cuidado, el género y la justicia (1995), la cuestión se convierte en claramente política, en cuanto a que la decisión primordial la constituye la forma en que se decida distribuir las tareas de cuidado en la sociedad.

El concepto de cuidado comenzó a estudiarse adscrito al contexto de las actividades domésticas no remuneradas dentro de las relaciones personales del hogar. Históricamente el cuidado se había circunscrito a su dimensión informal dentro de las relaciones de parentesco, y no es hasta los años sesenta del siglo pasado que su existencia empieza a ser elemento de reflexión en el ámbito de las ciencias sociales. Además, en las últimas décadas del siglo XX también comienza a relacionarse su análisis con las formas remuneradas de llevarlo a cabo (Fisher, B. & Tronto, J., 1992; Graham, H. 1991; Thomas, C., 1993). En la actualidad es esta faceta de mercantilización la que constituye el elemento esencial para la comprensión de la actividad en su conjunto. El cuidado, pese a todo, no ha sido dotado en la historia de la importancia que se merece y, por tanto, no ha adquirido una relevancia pública y social acorde con preeminencia real que tiene en la sociedad. Una de las razones para explicar esta falta de presencia de la actividad del cuidado radica en el hecho de que éste ha sido primordialmente una responsabilidad de mujeres, es decir una responsabilidad de los

actores invisibles de las sociedades. Además, la consideración de universalidad del mismo (Daly, M., 2001), o sea la idea de que no exige ninguna preparación especial y en consecuencia cualquier persona puede realizarlo, conlleva una automática falta de valoración e invisibilidad de la actividad. La histórica dominación social masculina se ha traducido en la relegación de la mujer a las tareas fundamentales de la reproducción y el mantenimiento del hogar. Como ya se ha mencionado, el interés por la mujer y su rol como cuidadora no surgió en el mundo académico hasta la aparición del descenso de las tasas de natalidad y fecundidad en torno a 1960. En un primer momento los estudios se concentraron en el papel de la madre-esposa como cuidadora, lo que implica en el estricto ámbito de la familia, para en los años noventa extenderse también a la esfera del cuidado mercantilizado. En los años setenta, además, se produjo una importante incorporación conceptual dentro del análisis del cuidado y su adscripción de género: la de las variables clase y etnia. Este debate fue introducido por el movimiento conocido por '*black feminism*', es decir la corriente de estudio feminista no dominada por la mujer blanca de clase media (Nakano Glenn, E.; Hooks, B.; Davis, A.). Es particularmente en Estados Unidos donde las mujeres no pertenecientes a este privilegiado grupo reaccionaron a los enfoques que se estaban realizando por considerar que éstos analizaban únicamente la realidad de un grupo de mujeres determinadas, sin reflejar la variedad de situaciones que la mujer presentaba dentro del amplio ámbito de la actividad del cuidado. En la actualidad existe una importante corriente en los estudios relativos al cuidado y su forma de ejercerlo que incluyen como variables de análisis fundamental, además del género, la etnia y la clase social.<sup>46</sup>

La perspectiva teórica fundamental de esta investigación es, precisamente, la de la intersección entre las tres variables básicas de género, etnia y clase social. A partir de éstas se puede analizar la transferencia de las actividades de cuidado de unos grupos sociales a otros. Así mismo y en relación con estas variables, se introduce en el análisis del cuidado el concepto de desigualdad, ya que como bien señala K. Lynch (2005) ha sido escasamente desarrollada una relación en este sentido. La tercera consideración conceptual radica en el entendimiento del cuidado como un fenómeno global, en cuanto que no se constituye únicamente como una actividad sino también como un trabajo emocional, así como un proceso social esencial y una orientación moral (Tronto, J., 1993).

---

<sup>46</sup> Ejemplos de esto son los trabajos de S. Parella, R. Parreñas, B. Anderson y H. Lutz entre otras.

La definición de cuidado que aporta E. D. Bubeck (1995) es clarificatoria para enmarcar exactamente las actividades consideradas como cuidado y en este sentido establece que “el cuidado se realiza para llenar las necesidades de una persona por otra persona en una relación cara a cara y cuando esa necesidad no es posible de remediar únicamente por la persona necesitada” (p. 129). En definitiva, cuidar es proporcionar una atención periódica en cuestiones determinadas a todas aquellas personas que no pueden proporcionársela por sí mismas. Bajo esta interpretación la autora considera que las atenciones prestadas a la población denominada dependiente -niños, ancianos y discapacitados- se conciben como cuidados, mientras que todas las atenciones dadas a aquellas personas que podrían realizarlas por sí mismas se entienden como un servicio. El cuidado implica la existencia de una necesidad, mientras que el servicio significa una elección en la asignación de las tareas propias y ajenas. La presente investigación tiene como eje central los cuidados proporcionados a menores, es decir a un grupo de personas que no es capaz de valerse por sí mismo de forma completa. También se engloban, sin embargo, muchas actividades que sobrepasan esta estricta definición de cuidado, ya que las personas que cuidan remuneradamente no lo hacen de forma exclusiva sino que lo combinan con muchos otros quehaceres que pueden englobarse dentro de la anterior concepción de servicios.<sup>47</sup> La distinción entre servicio y cuidado, aunque teóricamente clara, no es una cuestión fácil en la práctica ya que en ocasiones resulta complicado establecer las necesidades que son susceptibles de ser cubiertas por las propias personas, así como categorizar rígidamente estas actividades dentro de contextos y situaciones siempre volátiles. La aproximación del proveedor también influye en el establecimiento de esta distinción debido a que puede transformar los servicios que presta en cuidados con objeto de sentirse imprescindible,<sup>48</sup> o por el mero hecho de que muchas actividades de cuidado requieren para poder realizarse tareas que son generalmente adscritas al epígrafe de quehaceres domésticos (cocinar para un adolescente o limpiar su habitación). La cuestión principal no radica, por tanto, en realizar una clasificación exhaustiva de las actividades según una dicotomía cuidado/servicio, sino en tener presente la complejidad del término cuidado y sus posibles

---

<sup>47</sup> Es bajo esta amplia concepción que las tareas de cuidado mercantilizadas se engloban dentro de lo que se denomina trabajo doméstico, debido a que las empleadas domésticas en España proporcionan servicios al hogar en general -entre cuyas actividades el cuidado tiene un papel fundamental.

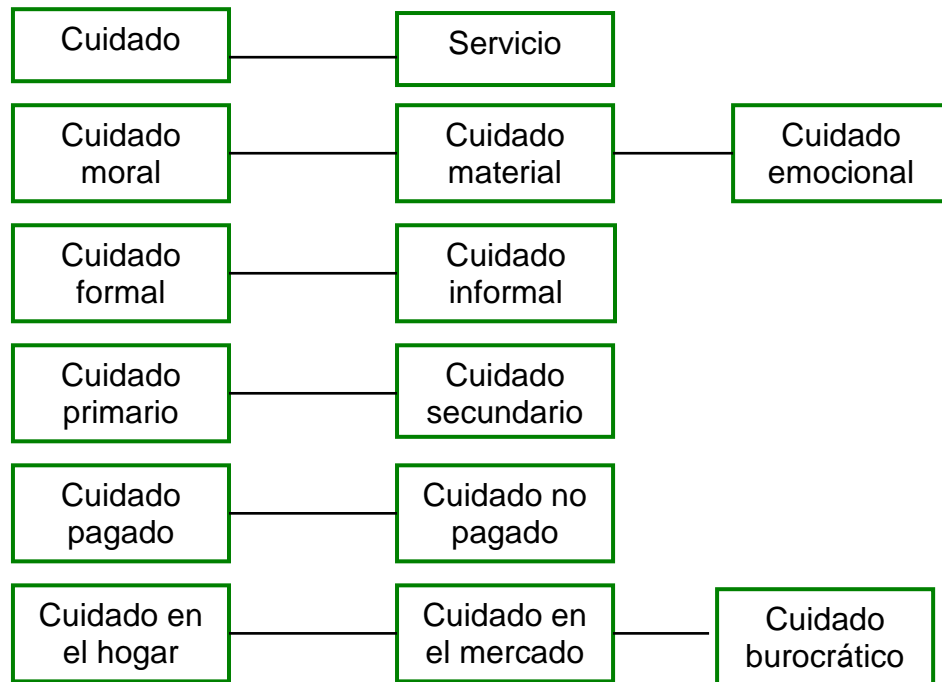
<sup>48</sup> E. D. Bubeck (1995) considera por ejemplo que las mujeres tienden a mistificar sus propias actividades en su propio interés emocional.

ramificaciones. El gráfico siguiente refleja esta interconexión de actividades tal como se han considerado en la investigación.



R. Parreñas (2001) diferencia tres aspectos diversos del cuidado: el cuidado moral, el material y el emocional. El primero de ellos alude a aquellas cuestiones relacionadas con la socialización y la disciplina, el segundo se refiere a las cuestiones de supervivencia básica y el tercero abarca los lazos afectivos que se generan y que necesitan las personas para desarrollarse. El cuidado, por tanto, engloba multitud de funciones que cubren el desarrollo completo, y complejo, de la persona. Todas las estudiosas del cuidado (Daly, M.; Bubeck, E. D.; Anderson, B.) concuerdan en que, independientemente de la forma en que se subdivida para su consideración, el trabajo de cuidado es infinitamente variable y las diversas funciones del cuidar requieren una innegable cuota de tiempo y energía. La acepción de cuidado que despliega K. Lynch (2005) abarca todas estas consideraciones ya que entiende que el cuidado es una actividad que incluye el mirar por el bien físico, social, psicológico, emocional y de desarrollo de una personas, y que todo esto implica una inversión de tiempo, esfuerzo, responsabilidad y competencias. Es importante hacer hincapié en el hecho del tiempo que consume el cuidado, tanto desde la perspectiva de la extensión como de la intensidad y distribución. Muchas de sus tareas son cotidianas, rígidas e inminentes (Parella, S., 2001). También se presenta como esencial el resaltar que la actividad de cuidar requiere de grandes dosis de responsabilidad y competencias. La aceptación de la necesidad de estas cualidades, además, socava la tan extendida idea de la universalidad del cuidado y permite asignársele las características que merece para reforzar su valoración.

Además de la anteriormente mencionada clasificación, el cuidado también es susceptible de otras subdivisiones que facilitan su estudio y comprensión. Las categorizaciones siguientes hacen referencia no tanto a la identificación del concepto en sí mismo sino a las formas que existen de realizar la actividad. M. Daly (2001), por ejemplo, construye unas clasificaciones dicotómicas que diferencian entre cuidado formal e informal, pagado y no pagado y público o proporcionado en el mercado. Esta última categoría ya había sido desarrollada de forma más amplia por B. Fisher y J. Tronto (1990), quienes diferenciaban entre la posibilidad de obtener cuidados realizados en la comunidad o en el hogar, realizados como intercambio en el mercado o llevados a cabo de forma burocrática. Las líneas de separación entre las categorías son porosas, además de no ser mutuamente excluyentes. Por otro lado, N. Folbre (1994) realiza una diferenciación dentro del propio cuidado entre actividad primaria (tareas físicas y de educación) y secundaria, y dentro de la primaria entre actividad de baja intensidad y actividad de desarrollo. Esta última clasificación permite desglosar el trabajo del cuidado en función de la necesidad y la dureza de las tareas, lo cual ayuda a entender la diferente distribución que se realiza de las mismas dentro del hogar o entre el hogar y el mercado. L. Davidoff (1974) en su análisis del servicio doméstico en la época victoriana ya realiza una distinción entre tareas ‘limpias’ y ‘sucias’, es decir entre las tareas que requieren más esfuerzo físico y desgaste y aquellas que son más simbólicas y se encuentran socialmente más valoradas. Esta diferenciación pervive aún hoy -aunque denominada de otra manera- en la concepción del trabajo de cuidado, y en el doméstico en su conjunto. La valoración de cada una de las alternativas y formas de cuidado se establece en función de las construcciones culturales y sociales de cada sociedad, en donde se da prioridad a aspectos diversos del cuidado (Williams, F., 2004). El siguiente esquema sintetiza las formas de clasificación de cuidado mencionadas, que son las más relevantes para acercarse al fenómeno del cuidado y sus formas de distribución.



Como ya se ha señalado, el cuidado se conforma como un reflejo de las relaciones sociales que se establecen dentro de la fábrica de normas y principios que rigen cada sociedad. En este sentido la construcción del cuidado responde a las relaciones de género desiguales, propias de casi todas las sociedades (Bubeck, D. E., 1995; Daly, M., 2001). Como apunta M. A. Durán (1988) ya el pensamiento griego, mantenido históricamente, consideraba la capacidad de la mujer para mantener la limpieza y el orden como derivada de su propia naturaleza, lo que la convertía en un ser frugal, limpio y ordenado. La interpretación misma del término cuidado define y opone lo femenino de lo masculino, dando por hecho que todas aquellas actividades relacionadas con el sentimiento y el darse a los otros se encuentran inextricablemente unidas a la condición de la mujer, mientras que el hombre se expresa en el ámbito público y del dominio del poder (como también demuestran, según C. Gilligan, los diferentes desarrollos psicológicos de hombres y mujeres). La educación mayoritaria que reciben las mujeres se orienta en este sentido e implica la negación de sus necesidades personales frente a la primacía de las necesidades y demandas ajenas. En esta línea es que G. Camacho (2001) define a la mujer como un ‘ser para otros’ o un ‘ser a través de los otros’. Bajo estas premisas la mujer construye su identidad de forma completa únicamente en función de la relación y la complementariedad que establece



con el otro, el cual está representado fundamentalmente por el hombre. Planteando un paralelismo con la dialéctica amo-esclavo de Hegel, S. Bartky (en Bubeck, D. E., 1995) plantea cuán importante deviene la mujer para el hombre a la vez que socialmente inferior.<sup>49</sup> Las dinámicas de la dialéctica se establecen y consolidan a través de prácticas materiales y una ideología de la cual es difícil escapar. Este argumento puede constatar, entre otras cosas, en el hecho de que las mujeres continúan dedicándose al cuidado no únicamente por una presión económica sino por una perspectiva cultural y de valores determinada (Bubeck, D. E., 1995). Las estructuras y prácticas de género forman parte del *habitus*,<sup>50</sup> por lo que las mujeres -y los hombres- acaban auto-identificándose con el papel que se espera de ellas en la sociedad. Adoptando esta perspectiva L. Uttal (2006) considera que las mujeres tienen dificultad en definir sus expectativas sobre el cuidado debido a que se encuentran absorbidas por la dominación de la ideología tradicional (además de por el misterio que genera la dificultad de transformación de las relaciones de cuidado). A pesar de la validez de esta dinámicas, el modelo de participación igualitaria de los géneros en el ámbito público y privado, con la consecuente redistribución del cuidado y los roles domésticos, se ha extendido en la sociedad hasta llegar a ser mayoritario en las últimas décadas, por lo menos en cuanto a expresión ideológica de un objetivo vital (Tobío, C., 2005). El fenómeno que se produce en muchas sociedades es el de una convivencia entre elementos de tradición y modernidad (Sarasa, S. & Moreno, L., 1995), donde es cada vez más habitual la participación del hombre en las tareas cuidado y reproducción social. Esta participación en los distintos ámbitos aún dista mucho, sin embargo, de estar equilibradamente distribuida entre los distintos actores sociales. La iniciativa de estas cuestiones, y por ende su responsabilidad última, sigue recayendo en manos femeninas. Las mujeres continúan teniendo el papel fundamental de proveedoras de cuidados para familias y comunidades enteras. Hacer cuidar a un niño en exclusiva por un hombre aún hoy resulta inconcebible (Fagnani, J. & Rassat, E., 1997), por lo que el cuidado continúa concibiéndose como una actividad de obligado cumplimiento para la mujer mientras que se conforma en una mera elección para el hombre.

---

<sup>49</sup> Más adelante también se planteará esta cuestión de ‘necesario-inferior’ en relación a la dialéctica empleada doméstica- empleadora.

<sup>50</sup> ‘*Habitus*’ es un concepto establecido por P. Bourdieu para explicar la predisposición de las personas a actuar de una determinada manera en función de lo que hayan aprendido y adquirido a lo largo de su proceso de socialización, es decir que es “un sistema de disposiciones duraderas y transformables que, integrando todas las experiencias pasadas, funciona en todo momento como una matriz de percepciones, valoraciones y acciones, y hace posible efectuar tareas infinitamente diferenciadas” (261).

Una de las razones principales por las que el cuidado se ha adscrito al ámbito de lo femenino es por la relación que presenta con los sentimientos y la faceta emocional de las relaciones personales. Como norma general se ha dado por sentado la inherente relación entre cuidado y amor, es decir que se ha defendido la idea de que todo trabajo de cuidado implica alguna expresión de amor. Sin embargo algunas autoras recientes como K. Lynch (2005: 8) consideran que “todo el trabajo de amor incluye cuidado pero no todo el de cuidado incluye amor”. Se entiende que los lazos que surgen entre el cuidador y el cuidado varían en cada caso y, por tanto, el compromiso que se pueda llegar a establecer entre ellos también lo hace. D. E. Bubeck (1995) llega incluso a defender que el cuidado no necesita de vínculos emocionales entre las personas, ya que sin estos vínculos el trabajo se puede realizar de manera igual de efectiva situándolo bajo una concepción de mera actividad de atención. En base al trabajo empírico realizado para esta investigación así como a la literatura imperante en la materia se considera que las relaciones en torno al cuidado siempre gestarán un cierto tipo de vínculo emocional, pero que éste podrá desarrollarse en niveles muy diversos y que, además, no existe un mínimo de ‘amor’ para que el cuidado se ejerza de manera satisfactoria. No se puede definir, más allá de unos mínimos de sentido común, aquello que constituye un buen cuidado, ya que esto dependerá fundamentalmente de las características de quien lo proporciona y de quien recibe esos cuidados. El cuidado es una actividad esencialmente relacional y, por ende, debe fundarse en las posibilidades y deseos de las partes involucradas. Evidentemente no se puede ignorar que el cuidado constituye una actividad esencialmente dirigida hacia el otro con el objetivo de serle beneficioso, y en consecuencia será el sujeto cuidado quien establezca las prioridades de la interacción. En este sentido el proceso de cuidado puede llegar a constituirse como una actividad alienante y estresante si se ignoran sistemáticamente las necesidades del cuidador así como sus limitaciones temporales y espaciales. Por otra parte, si se realiza de un forma equilibrada puede conformarse como una tarea placentera y con enorme significado, que puede brindar una importante sensación de poder e indispensabilidad al cuidador. Además, para el caso del cuidado remunerado, puede conformarse como un nicho laboral menos alienante que otros a los que tienen acceso ciertos sectores femeninos en la actualidad. Fundamentalmente la posición desfavorable del cuidador viene dada por la negativa valoración que la actividad de cuidado tienen en la sociedad, su falta de reconocimiento oficial (Cheng, S. A., 1999), así como por la inexistencia de marcos reguladores de los proveedores y recibidores de los cuidados (Daly, M., 2001).

El reflexionar sobre la evolución del cuidado y las alternativas a las formas de realización actuales se constituye en un ejercicio ineludible, habida cuenta del carácter de la actividad como constituyente fundamental de los procesos de vida de las personas y las sociedades. Se deben sacar a la palestra cuestiones como: ¿quién lo seguirá proveyendo teniendo en cuenta el cambio de la situación de la mujer en las estructuras sociales?, ¿cuál sería la justa recompensa a este tipo de trabajo? o ¿cómo se combinará el cambiante papel del estado y el mercado en la provisión de cuidados? La aproximación al tema debe carecer de cualquier tipo de reparo, ya que esto podría llevar a rechazar lo esencialidad de su misma existencia o evadir alternativas posibles para su funcionamiento. El objetivo último debería ser el lograr un compromiso entre su consideración como trabajo remunerado específico (Lewis, J., 2001; Hochschild, A. R., 2001) con su mayor inserción dentro de las responsabilidades ciudadanas, con objeto de evitar la desigualdad que de otra manera se ocasiona entre hombres y mujeres así como en la distribución de derechos y recursos entre los grupos sociales. La cuestión del cuidado debe encontrarse permanentemente presente en los debates públicos y reflexiones sociales ya que no se puede ignorar que “el ámbito privado también es público y que la construcción de la intimidad se realiza desde el poder y las reglas” (M. A. Durán, 1988: 20).

### **Formas de gestión del cuidado: estrategias, transferencias y etnicidad**

Debido a las transformaciones acaecidas en relación al papel de la mujer en la sociedad y la organización familiar en su conjunto, se están generalizando en la actualidad nuevas formas de confrontar el cuidado. El modelo de sustentador masculino típico del fordismo ha ido desapareciendo en favor de un modelo de pareja donde ambos miembros se dedican al trabajo remunerado a tiempo completo, suprimiéndose así la especialización automática de funciones que permitía asegurar el funcionamiento del hogar. La alteración de la distribución de los usos del tiempo por género implica la modificación en las formas de organizar el hogar y las tareas reproductivas y, por ende, la transformación de la naturaleza misma de la pareja y su concepción de la parentalidad. La escasez de tiempo para las actividades cotidianas genera la aparición de nuevas expresiones de solidaridad entre sexos y generaciones (Williams, F., 2004), aunque por otra parte también puede producir el desentendimiento absoluto respecto a las tareas domésticas por parte de ciertos actores sociales, la inexistencia de negociaciones para su re-colocación y la consiguiente transferencia al mercado de todas

ellas. En palabras de S. Parella (2003: 217) “la duplicidad de funciones domésticas y profesionales están sostenidas gracias a las redes de parentesco, a la solidaridad intergeneracional o a la mercantilización o externalización del trabajo reproductivo”.

C. Tobío (2001a, 2005) refleja en sus investigaciones la importancia de la solidaridad de las abuelas para la familia española, así como los procesos por los cuales se conforman en el recurso principal con el que cuentan las madres trabajadoras para organizar sus vidas cotidianas. Se produce, en términos generales, una sustitución del tiempo de la mujer adulta joven en la cotidianeidad del hogar por parte de las abuelas maternas. Este proceso se encuentra desarrollado en diferentes niveles en función de la clase social, demostrando los datos que mayor es el grado de sustitución cuanto más bajo el estrato social (Tobío, C., 2005). En los países de Europa del Sur, donde las políticas públicas dirigidas a la familia son menores, la solidaridad intergeneracional se constituye en una realidad presente en una gran proporción de familias, permitiendo esto tanto el propio funcionamiento familiar como de la estructura social en su conjunto. Desde ya hace unas décadas, sin embargo, los cambios acaecidos en la familia, en la ordenación urbana o en la estructura internacional están impulsando nuevas formas de organización de la reproducción y el cuidado. La ‘nueva solución’ (Anderson, B., 1997) que se está desarrollando consiste en el empleo de mujeres inmigrantes para la realización de las labores domésticas en general, y del cuidado como parte de ellas.

Se ha generalizado en muchos países europeos<sup>51</sup>, y en España en concreto, la contratación de personas ajenas a las familias con objeto de realizar todas las tareas relativas al cuidado y al mantenimiento de la casa en su conjunto.<sup>52</sup> Este fenómeno está suponiendo importantes implicaciones en diversos ámbitos sociales, entre los que destaca el de las relaciones de género y el de la interacción de los países a escala mundial. En cuanto al último punto es importante tener en cuenta que, como señalan varias autoras (Parreñas, R.; Chang, G. en Zimmerman, M., 2006), se produce una transferencia de cuidados a escala global donde el mundo desarrollado recibe cuidadoras y el mundo menos desarrollado las expulsa. Una de las características principales de las nuevas formas de cuidado reside precisamente en que las nuevas trabajadoras del cuidado son mujeres no nativas, es decir no originarias de los países en

---

<sup>51</sup> El marco de referencia de esta investigación es el caso europeo aunque esto no significa que en muchas otras partes del mundo el trabajo doméstico inmigrante no sea también una importante realidad: M. de Regt para el caso de Yemen, Y. Chuzaifah para Arabia Saudí, K. A. Chang para Hong Kong, L. Soto para Paraguay, entre otros ejemplos.

<sup>52</sup> El análisis de la situación específica del trabajo doméstico se realizará en el capítulo pertinente.

donde ejercen su ocupación. Yendo aún más lejos, y teniendo en cuenta la división político-organizativa internacional, se puede afirmar que son mujeres que no pertenecen a los países más aventajados de la jerarquía mundial y que, por ende, no comparten ni los derechos formales ni la pertenencia simbólica con los habitantes de las sociedades de destino. Además, se insertan en las nuevas estructuras sociales con un papel claramente adscrito. Su éxito se encuentra en función de la asunción de roles – domésticos- que las mujeres del primer mundo desechan (Hochschild, A. R. & Ehrenreich, B., 2002). La distribución de funciones se re-dibuja de forma clara: los hombres mantienen prácticamente inamovible su posición, la mujer de clase media y alta de las sociedades de destino traspasa parte de su subordinación a la mujer inmigrante, en quien recae la responsabilidad básica del cuidado y la reproducción de la sociedad. Como apunta B. Anderson (2000) la mercantilización actual del trabajo reproductivo permite la perpetuación de la subordinación de las no europeas a las europeas dentro de un engranaje internacional. La misma autora defiende, basándose en la obra de A. Bakan y D. Stasiulis (1997), que esta ‘racialización’ del trabajo doméstico significa la construcción de una “ficción universal, no blanca, mujer, cuidadora del ‘otro’” (p. 152) que jerarquiza a las mujeres en base al color, la etnia, la religión y la nacionalidad para un tipo de trabajo o salario determinado. Por tanto, puede afirmarse que muchos de los avances en el equilibrio de los espacios de la mujer y las familias de los países desarrollados se hacen a costa del estancamiento, o incluso la explotación, de las mujeres y familias de los países más pobres o menos desarrollados. A. R. Hochschild considera que así como la historia de la relación entre occidente y el resto del mundo se basó fundamentalmente en la explotación de esta última zona a través de la extracción de materias primas, en la actualidad pervive la misma dinámica lucrativa a través de la apropiación de un recurso más difícil de medir: el cariño y el amor. Éste se ha convertido en el nuevo ‘oro’ del mercado mundial.

Uno de los elementos dinamizadores de las relaciones internacionales actuales se encuentra relacionado con el desigual intercambio del recurso de cuidado entre diferentes partes del mundo. Existe un déficit de cuidado en las sociedades centrales - debido a los mencionados cambios acaecidos en la organización social- que está siendo solventado por las sociedades periféricas, las cuales en consecuencia se hacen cargo de manera exclusiva de este déficit en sus propias estructuras. En síntesis, las deficiencias propias de un espacio geográfico determinado pueden traspasarse a otro gracias a las posibilidades que brinda la interconexión global, reestructurando de esta manera la

balanza de desajustes y beneficios a escala mundial. En este sentido, lo que constituye una solución para las naciones ricas se convierte en un problema para los países periféricos (Parreñas, R., 2002) al generarse una división internacional del trabajo reproductivo predeterminada e inamovible. Se produce una recomposición de la fuerza de trabajo a nivel internacional donde la liberación de la mujer ‘blanca’ de clase media se realiza a costa de la generación de un ejército de reserva integrado por mujeres inmigrantes de países periféricos. Gracias a este ejército de reserva barato y flexible el hombre puede permanecer ajeno a la esfera reproductiva (Parella, S., 2003), algunas mujeres pueden abandonar el cuidado y el estado puede desatender otro tipo de soluciones socialmente más justas.

Este tipo de procesos desafían la concepción esencialista de la mujer -un universal uniforme- debido a que los privilegios y avances de unas mujeres se encuentran a expensas del retroceso de otras (Williams, F., 2004). Se generan de esta manera profundas asimetrías en la situación de la mujer, tanto en las mismas estructura sociales como a nivel internacional. En este sentido, como señala R. Parreñas (2006), se está llevando al terreno internacional el debate planteado por E. Nakano Glenn (1992) para el caso de los Estados Unidos, donde históricamente la mujer blanca se ha encontrado libre de trabajo reproductivo gracias al trabajo sustituto de la mujer negra. Se produce así mismo una clara desigualdad en relación a la distribución de este tipo de trabajo entre las clase sociales, ya que las clases bajas deben soportar la estrategia de trabajo doméstico remunerado de las clases medias y altas (Tobío, C., 2005). Se origina una escisión social en donde un grupo de personas puede comprar un suplemento de tiempo libre a otras mientras que otros grupos sociales no pueden plantearse esta misma transacción (Colectivo Ioé, 2001). Las sociedades pasan a estar divididas en grupos antagónicos en función de la variable ‘posibilidad de ser cuidados’, creándose así unos grupos que se dedicarán a cuidar a los demás y otros en disfrutar de ser cuidados. La división y separación entre estos dos grupos es, y será, cada vez más notoria, acentuándose de esta forma las barreras de clase ya que “las distinciones no se encuentran sólo limitadas a la posesión material sino que también incluyen el privilegio de tener un constante cuidado y crianza o la imposibilidad de tener a alguien cuidando de uno” (Romero, M., 1997: 161). A. R. Hochschild lo define como una desigualdad global a nivel de los cuidados donde unos niños gozan de las atenciones de varios adultos y otros no pueden gozar de las de ninguno (Hochschild. A. R. & Ehrenreich, B., 2003). El cuidado de la familia de las mujeres autóctonas queda garantizado por la

negación, consciente o inconsciente, de la vida familiar de otras mujeres (Andall, J., 2000). Las potenciales cuidadoras suelen desplazarse a los países de destino sin sus familias -debido a las diversas trabas sociales, legales o laborales que allí existen- por lo que tienden a concentrar el uso de su tiempo en las tareas de cuidado remunerado de terceros. Esta actividad -el cuidado- requiere grandes dosis de disponibilidad temporal y dedicación mental, y esto es precisamente lo que están dispuestas a ofrecer las trabajadoras inmigrantes.

La organización social básica en España -la jornada laboral, la división sexual del trabajo- no ha experimentado modificaciones relevantes en las últimas décadas y, sin embargo, sí lo han hecho muchos de los comportamientos sociales, como es el caso de la presencia de la mujer en el mercado laboral. La mercantilización de los cuidados, por tanto, no brinda una solución de fondo a la cuestión de la reproducción social sino que simplemente, como ya se ha visto, lo transfiere a grupos vulnerables de la sociedad. Como bien señala A. Escrivá (2004) el conflicto de género por la asignación y valoración de las labores domésticas no se resuelve mediante la sustitución por mano de obra inmigrante -o ninguna otra- sino que simplemente se externaliza. La imagen de la mujer subordinada a las labores reproductivas no se ha modificado, y el surgimiento de una división internacional de los trabajos de cuidado refleja justamente que éste continúa perteneciendo al universo femenino. El hecho de concentrar los cuidados bajo la responsabilidad de la población inmigrante implica fundamentalmente el “ubicar la cuestión de la desigualdad de género en el marco de los mecanismos globales de exclusión e inclusión” (Comisión Europea, 2004: 13). La existencia de trabajadoras domésticas dedicadas a los cuidados permite a numerosas mujeres mantener el rol femenino de mantenimiento moral de la familia a la vez que liberarse de toda la parte servicial que éste implica (Colectivo Ioé, 2001). Les permite elegir las tareas que desean realizar o delegar sin necesidad de negociaciones ni posibles conflictos dentro de la propia estructura familiar. No se ha producido una reubicación de la esfera reproductiva, demostrándose así que la externalización de estas tareas no ha sido suficiente para que se asuma su importancia social y económica (Parella, S., 2003). En este sentido, la escasa valoración hacia las trabajadoras domésticas inmigrantes se deduce precisamente de la negativa imagen social del trabajo que realizan, lo cual genera una colonización de estas mujeres similar a la que ocurría en los tiempos de la colonia (Agustín, L., 2003).

Debido a que la organización social no se muestra todavía excesivamente sensible a la nueva realidad de la estructura familiar y laboral, las mujeres están

enfrentándose a los retos de la conjugación de los diferentes aspectos de la vida cotidiana de manera individual (Tobío, C., 2001a). Ellas mismas son las que idean innumerables alternativas al provisionamiento de cuidados y las que están resolviendo la continua reestructuración de la sociedad y sus miembros. Esta situación puede interpretarse como una continuación de su situación tradicional en la familia y la sociedad o, por el contrario, como el principio de un cambio sostenido. También puede ser el resultado de una compleja combinación de ambos fenómenos. De todas maneras lo que constituye un hecho evidente en la actualidad es que el esfuerzo de combinar la esfera personal y pública continúa recayendo en la mujer. Con objeto de explicar esta compatibilización C. Tobío (2001<sup>a</sup>, 2001b, 2005) ha incorporado el término de ‘estrategia’. Como señala la propia autora, la novedad de este concepto reside en que permite considerar el comportamiento de las mujeres desde una perspectiva micro de la vida cotidiana, así como desde un enfoque de provisionalidad en vez de cómo un modelo de futuro. La concepción de estrategia da espacio al actor para cambiar su posición dentro de la estructura social -a diferencia de otras teorías, como la del *habitus*-. Las prácticas sociales se compondrían, siempre según C. Tobío, de combinaciones variables de *habitus* y estrategias.

En relación a las estrategias mismas, existen diversas clasificaciones que permiten hacerse una idea de la variedad y complejidad de las posibles combinaciones para mantener el funcionamiento cotidiano de la familia dentro de un contexto de feminización laboral. Antes de pasar a enumerarlas simplemente recordar, como lo hace M. A. Durán (1988), que la tarea de atención a los hijos recae hoy en mucho mayor medida en la familia nuclear debido a la individualización de la sociedad, la proliferación de este tipo de familias y la escasa fuerza de los grupos comunitarios en las zonas urbanas. La siguiente tabla refleja las posibles clasificaciones de estrategias que ofrece la obra de C. Tobío (2001a, 2001b):

<b>VARIABLE</b>	<b>COMPORTAMIENTO</b>
<b>Espaciales</b>	Aquellas que acercan geográficamente los lugares cotidianos (trabajo, hogar, guardería...)
<b>Temporales</b>	Aquellas que adaptan las horas de empleo a los recursos de cuidado
<b>Principales</b>	Aquellas que son suficientes para garantizar las tareas domésticas al



	completo (madres sustitutas, permisos de maternidad/paternidad...)
<b>Complementarias</b>	Aquellas que necesitan combinarse con otras para garantizar las tareas domésticas al completo (disminución de las responsabilidades domésticas, adaptación a horarios escolares...)
<b>Extremas</b>	Aquellas que no son deseadas e implican sacrificios (dejar el empleo, dejar a los niños solos...)

Los tipos de estrategias son combinables, modificables en el tiempo y no excluyentes. Puede ocurrir, por ejemplo, que la estrategia temporal sea la estrategia primaria de una madre trabajadora pero que en algún momento o período determinado tenga que recurrir a una estrategia extrema.<sup>53</sup> K. Wall y J. Sao José (2004) también adoptan el concepto de estrategia para analizar, en su caso, las formas en que las familias inmigrantes gestionan el cuidado de sus hijos y sus trabajos. En este caso la clasificación que hacen de las estrategias se encuentra relacionada con el papel que los diferentes actores tienen en el cuidado:

<b>ESTRATEGIA</b>	<b>COMPORTAMIENTO</b>
<b>Centradas en la madre</b>	La mujer trabaja en función de los horario de los hijos
<b>Negociación familiar</b>	Se organiza toda la familia para combinar los diferentes ámbitos
<b>Delegación extensiva</b>	Se mercantiliza el cuidado o se cede a instituciones o a la familia extensa
<b>Negligencia</b>	Se deja a los niños menores solos

La clasificación de ambos autores no es excluyente sino que se pueden utilizar de forma complementaria para analizar las diferentes formas de cuidado y organización que se pueden generar. El segundo tipo de clasificación focaliza el análisis en la familia en su conjunto, mientras que la clasificación de C. Tobío enfoca el concepto de estrategia desde la perspectiva de la mujer madre trabajadora. Pese a encontrarse definidas en relación a actores diversos y desde una escala distinta ambas presentan la

<sup>53</sup> En el análisis empírico se podrá ver la combinación de estrategias que realizan en la práctica las mujeres –empleadoras y empleadas del sector doméstico- de la Comunidad de Madrid.

misma lógica: una categorización en función de una delegación, asunción total, o combinación de las tareas domésticas en el tiempo y en el espacio. En cualquier caso ambas clasificaciones reflejan la complejidad del fenómeno así como el hecho de que el papel de las madres en el cuidado puede circunscribirse no únicamente a la realización de la actividad como tal sino también a su gestión y organización. En la actualidad significativa es la literatura que, en función de los cambios acaecidos en la concepción de maternidad, analiza la posición de la madre en la familia como gestionadora de las mismas. El enfoque es tanto el de la visibilización de una faceta escondida del cuidado – la de la gestión del mismo- como el de la atención a un nuevo fenómeno considerado consecuencia de las transformaciones que han tenido lugar en relación a la posición de las madres en la nueva estructura mundial de los cuidados. B. Anderson (2000) considera que las madres están acercándose al cuidado como una ‘emoción libre de trabajo’ (p. 87), es decir que se están acercando de la misma manera que los hombres lo han hecho a lo largo de la historia. Estudios de diversos autores (Durán, M. A., 1988; Tobío, C., J. A. Fernández Cordon & Agulló, A., 1998) demuestran que los hombres siempre se han ocupado de las tareas más placenteras del cuidado y de la casa así como de aquellas tareas que no requieren ni dedicación continua ni un fuerte compromiso. En la actualidad, y en consonancia con las tareas que realizan, los hombres son considerados por la mujer como uno de los recursos con los que se puede contar para el buen cumplimiento de las tareas reproductivas (Tobío, C., 2001a), pero raramente como un ente independiente capaz de gestionar en un nivel de igualdad las exigencias del trabajo reproductivo de la vida cotidiana. El recurso principal de delegación con el que cuentan las madres lo constituyen las abuelas o las empleadas domésticas, es decir otra figura femenina que cumple el rol de ‘madre vicaria’ (Tobío, C., 2001a) sin entrometerse en demasía ni en el funcionamiento del estado ni en el papel que cumplen los hombres. En España, al igual que en la mayor parte de países del sur de Europa, las abuelas han jugado un papel fundamental<sup>54</sup> que, sin embargo, ha ido disminuyendo en los últimos años en favor de una creciente mercantilización de los cuidados. Como ya se ha señalado en secciones precedentes la migración femenina de países periféricos ha permitido un mayor acceso a la delegación de la actividad del cuidado –y en algunos casos también de la gestión del mismo-, posibilitando así una alternativa para la conciliación de la vida profesional y familiar. Como señala J. Henshall Momsen (1999)

---

<sup>54</sup> En 1995 casi el 50% de las mujeres entre 65 y 79 años ayudaba a sus hijos –entendido como hijos e hijas- en diversas tareas domésticas –no únicamente cuidados (Tobío, C., 2005).

la mayor parte de los hogares consideran a la trabajadora inmigrante como un sustituto del trabajo de la mujer de la casa. Incluso llega a considerarse que es el salario de la madre trabajadora el que debe pagar a la empleada doméstica, ya que no es más que la ausencia de la primera la que genera la necesidad de la segunda.

El siguiente cuadro resume la posible combinación de estrategias de las que hacen uso las madres trabajadoras con objeto de compatibilizar su vida laboral y profesional:

<b>Mercantilización del cuidado como única estrategia</b>	<b>Mercantilización del cuidado como estrategia fundamental</b>	<b>Mercantilización del cuidado como estrategia compartida</b>
	<i>Con:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- abuelos</li> <li>- canguro / baby-sitter</li> <li>- padre</li> <li>- otros familiares</li> <li>- vecinos / amigos</li> </ul>	<i>Con:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- escuela / guardería</li> <li>- abuelos / otra familia</li> <li>- padre</li> <li>- vecinos</li> <li>- actividades extra-escolares</li> <li>- hijos solos</li> <li>- llevarlos al trabajo</li> </ul>

Las diferentes estrategias que las mujeres eligen o se ven compelidas a escoger presentan una muy clara relación con el contexto general en que se hallen insertas, lo que significa decir con las posibilidades que el estado proporcione o restrinja. Las políticas sociales existentes establecen el marco regulador esencial que moldea las necesidades de las mujeres y las familias en su conjunto. Estas políticas no sólo brindan los recursos concretos para hacer frente al cuidado sino que establecen concepciones simbólicas más profundas, como la consideración de la mujer en la estructura social, el papel otorgado a las mujeres inmigrantes en la sociedad o la concepción misma de ciudadanía.

### **El cuidado desde una mirada más amplia**

La actividad del cuidado se encuentra íntimamente relacionada con el concepto de ciudadanía en sentidos muy diversos. En primer lugar se puede plantear la cuestión

de si se considera al cuidado como un derecho de los ciudadanos o simplemente como un recurso alternativo al que pueden acceder únicamente aquellos cuyas condiciones se lo permitan. En esta misma línea se debe reflexionar sobre si el proporcionar cuidados se constituye en una responsabilidad de la ciudadanía o una mera actividad sujeta a la elección personal. La idea principal de estos cuestionamientos reside en definir el papel que se le otorga al cuidado en la sociedad y, por tanto, en que medida se constituye como una cuestión privada de las familias o como una función pública destinada al buen funcionamiento y bienestar elemental de la estructura social. El estado, mediante sus políticas, establece los límites de lo que es público y lo que es privado, organizando en consecuencia la disponibilidad del tiempo y su uso (Hernes, H., 2006). D. E. Bubeck (1995) considera que precisamente debido a que la exigencia de cuidado es permanente y condiciona las demás facetas de la vida, éste debería de considerarse como un problema social y ocupar en consecuencia las primeras posiciones en el interés y la responsabilidad de la sociedad en su conjunto. Son muchas las autoras que defienden que se presenta como ineludible el generar una profunda transformación en la gestión del cuidado (Bubeck, D. E., 1995; Knijn T., & Kremer, M., 1997; Lewis, J., 2001). T. Knijn y M. Kremer (1997) en concreto consideran que el tratamiento inferior que recibe la idea misma del cuidado no es más que el reflejo de una ciudadanía construida en base a actividades típicamente masculinas. Defienden que el recibir o dar cuidados debería ser una dimensión básica de la ciudadanía, con derechos similares a aquellos relacionados con la actividad laboral remunerada. R. Lister (1997) propone la creación de una ‘ciudadanía del cuidado’ (p. 180) que garantice el derecho al tiempo para dedicarse al mismo. D. E. Bubeck (1995) va incluso más lejos en la concreción de sus propuestas y sugiere que se cree un ‘servicio de cuidados’ que se conforme como obligatorio para la ciudadanía, para lograr así la actividad de cuidado se haga más visible y obtenga el reconocimiento que le ha sido negado durante todo este tiempo. El objetivo final no es otro que la creación de una sociedad más justa e igualitaria donde el peso de la reproducción social no caiga en manos exclusivas de las mujeres más débiles y vulnerables de la estructura social. El ideal a conseguir es la creación de un ‘estado amigo’ (Hernes, H. en Zimmerman, M. K.; Litt, J. S. & Bose, C. E., 2005), es decir un estado que “no fuerce a las mujeres a decisiones más difíciles que los hombres ni permita un trato injusto en base al sexo, así como tampoco permita traspasar los desequilibrios a otros grupos [de mujeres]” (p. 311). En la actualidad la consecución de este objetivo se presenta enormemente difícil debido a que, como señala P.-C. Lan (en

Zimmerman, M. K.; Litt, J. S. & Bose, C. E., 2005), esta idea de cuidado se muestra incompatible con las interpretaciones imperantes de las fuerzas económicas globales.

El estado, como organizador fundamental de las relaciones dentro de las sociedades, debería recolocar la posición del cuidado en su escala jerárquica para mejorar las prestaciones con él relacionadas. A. Leira (1992) analiza como incluso los modelos más avanzados de estado de bienestar escandinavo privilegian al ciudadano ganador de salario sobre el ciudadano cuidador, por lo que “hace falta un concepto de ciudadanía que reconozca la importancia del cuidado en la sociedad” (p. 171). L. Agustín (2003) señala justamente su sorpresa ante la falta de progreso y racionalización por parte de los gobiernos en las cuestiones relacionadas con este ámbito, a diferencia de lo que ha ocurrido en otras esferas sociales como la educación o la sanidad. Además, el estado también debería plantearse la regulación del cuidado mercantilizado ya que, como señala A. R. Hochschild, “no hay razón por la cual las sociedades no puedan disfrutar del afecto remunerado” (2001: 206).

Otra de las dimensiones de la relación entre el concepto de cuidado y estado<sup>55</sup> es la relativa a la construcción de la identidad de las mujeres trabajadoras como ciudadanas con plenos derechos (Tobío, C., 2001b). Históricamente las mujeres, al haber sido ‘exiladas de la esfera pública’ (Lister, R., 1997: 71) de la organización social, han sido coartadas en desarrollo de sus capacidades personales así como de sus posibilidades de elección vital. La incorporación de la mujer al ámbito público ha generado una demanda de utilización de ciertos recursos materiales y simbólicos en igualdad de condiciones con los hombres. Esta nueva presencia en la esfera pública también ha producido un replanteamiento del papel del cuidado en sus vidas, así como en el marco global de la sociedad. La idea de ciudadanía completa para la mujer necesita, aún en la actualidad, de esfuerzos para convivir con ella y llevarla a la práctica en su totalidad.

La noción de ciudadanía no sólo se ve afectada por la división sexual del trabajo en la sociedad sino que también se conforma como un asunto de etnicidad. La concesión de la ciudadanía constituye un monopolio exclusivo del estado, quien define que personas son más o menos adecuadas para compartir en su totalidad los derechos con los nativos: “cada estado determina a través de su aparato socio-jurídico, a través de

---

<sup>55</sup> Se utilizan los conceptos estado y ciudadanía como similares en el sentido de que el estado es el marco global que establece las posibilidades de acción y elección de las personas que en él habitan. Los debates acerca de la construcción de una ciudadanía local, es decir independientemente del marco del estado y relacionada únicamente con el lugar -ciudad- en que se habita, sobrepasan el objetivo y posibilidades de la presente investigación.

esos agentes y agencias que tienen como función definir y regular los límites de las personas y actividades, quienes son (y qué no son) sus miembros, sus nacionales, es más, sus ciudadanos” (Santamaría, E. en Gil, S., 2004: 5). Debido a que la realización de los trabajos de cuidado se encuentra en gran parte en manos de personas de países periféricos, y probablemente étnicamente distintas, se está generando una disfunción entre los derechos de esas personas ‘no pertenecientes’ y sus obligaciones. En numerosas ocasiones lo inmigrantes adquieren una ciudadanía de segunda clase ya que son utilizados económicamente como un ejército de reserva de fuerza de trabajo a la vez que se le niegan derechos formales (Lister, R., 1997). El peligro reside precisamente en el hecho de crear una clase de cuidadoras exentas de las posibilidades de afrontar una vida cotidiana en igualdad de condiciones que las personas para quien trabajan, o que el resto de habitantes del país en general. L. Davidoff (1974) señala que la relación sirviente-amor se vio claramente transformada en el momento en que se le otorgaron al primero derechos como ciudadano, quedando así relegada la obligación de atención y cuidado al mero ámbito de la esfera privada. En la actualidad se presenta como necesario el evitar reconstruir una clase servicial donde la responsabilidad del cuidado no se conforme únicamente como una relación laboral sino como una posición inamovible en la estructura social.

## **CAPÍTULO 5**

### **Las cadenas globales de cuidado: transformaciones y repercusiones**

#### **Desarrollo del concepto e implicaciones para la transferencia de tiempo y cariño**

El concepto que articula la presente investigación es precisamente el de ‘cadenas globales de cuidado’ (Hochschild, A. R, 2000), ya que es a través de él que los demás elementos se relacionan y adquieren sentido. El término se encuentra íntimamente ligado con el título que da nombre a esta investigación -desnacionalización de los cuidados- en función de que esta idea alude exactamente a la evidencia de que los cuidados ya no son realizados por la población nativa de un país, sino que son importados y exportados según las necesidades de cada región y su posición en el entramado internacional. Al desnacionalizarse la actividad del cuidado se generan unas cadenas resultado del hecho de que la mujer que emigra para ofrecer cuidados deja tras de sí, en numerosas ocasiones, personas que también necesitan ser cuidadas. El

concepto cadenas de cuidado ha sido desarrollado para explicar únicamente los vínculos que se generan en relación a los menores, es decir las relaciones madre–hijos que se establecen a nivel global.<sup>56</sup> Uno de los factores explicativos principales del proceso de establecimiento de estas cadenas reside en el hecho de que los cuidados no pueden deslocalizarse, sino que deben realizarse en el lugar donde se encuentran los sujetos a ser cuidados: los niños (Parella, S., 2003). De todas formas, y sin olvidar que esta es la situación que acontece en la realidad, empiezan a aparecer algunas sugerencias, para su realización real o mera reflexión, relativas a la posibilidad de trasladar a los niños para recibir cuidados a países con abundancia de este recurso en vez de trasladar los cuidados a los países de los niños (Folbre, N. en Zimmerman, M. K.; Litt, J. S. & Bose, C. E., 2005). Esta idea, aunque provocadora en la actualidad, puede relacionarse con la situación característica hasta el siglo XIX de crianza de los bebés de las familias acomodadas por parte de mujeres de clases populares conocidas como nodrizas. Los recién nacidos se entregaban a estas mujeres no perteneciente a su propia familia con objeto de amamantarlos y criarlos fuertes y sanos en sus propias casas y junto a sus propios hijos. Tras unos años con la nodriza, y con visitas periódicas de los padres, el bebé era recogido y reintegrado a su familia de origen.<sup>57</sup>

La idea de cadena global de cuidado fue desarrollada por A. R. Hochschild como elemento explicativo de las relaciones que se generan entre las mujeres filipinas que emigran a Estados Unidos como cuidadoras, las familias para quienes cuidan y sus propias familias.<sup>58</sup> Con el tiempo las cadenas globales de cuidado han sido definidas como “una serie de lazos personales entre la gente a lo largo del mundo basados en el trabajo de cuidado pago o no pago donde cada trabajador del cuidado depende de otro trabajador del cuidado” (Zimmerman, M., Litt, J. S. & Bose, C. E., 2006: 13). En síntesis, el concepto desarrolla la lógica que vincula trabajo y cuidado, tanto en su acepción remunerada como gratuita, a escala global. Se refiere a los vínculos personales que encadenan a la gente a lo largo y ancho del mundo y cuyas principales protagonistas son las mujeres. A. R. Hochschild señala que las cadenas de cuidado en donde algún eslabón se halla ocupado por un hombre son muy poco frecuentes. Ya se ha reflexionado en los capítulos anteriores de esta investigación sobre el papel aún hoy

---

<sup>56</sup> Se presenta como una labor de investigación interesante el estudiar las cadenas que también comienzan a generarse para el cuidado de mayores.

<sup>57</sup> Ver para un análisis del servicio doméstico y el cuidado en la España del siglo XVIII y XIX, y por tanto también de la función de las nodrizas, C. Sarasúa (1994).

<sup>58</sup> La elaboración de la idea está aplicada a la investigación de R. Parreñas (2001) sobre las inmigrantes filipinas en Estados Unidos.

preponderante de la mujer en las actividades relacionadas con el cuidado y la reproducción social en su conjunto. Este tipo de trabajo, como señala A. Leira (1998), continúa siendo relacionado casi en exclusiva con la mujer, sin que se haya producido una reconceptualización de su responsabilidad e implicación como conjunta de ambos sexos. La forma que la mujer de los países desarrollados ha encontrado para combinar las viejas responsabilidades domésticas con las nuevas actividades públicas consiste fundamentalmente en transferir parte de sus ‘obligaciones’ a terceros. Se las transfiere a mujeres inmigrantes de países periféricos a quienes se especializa en este tipo de tareas, creando con la repetición constante de esta dinámica a nivel micro una ‘sociedad global de servicios’ (Chang, G., 2000). En numerosas ocasiones estas trabajadoras del cuidado también son madres ellas mismas por lo que se ven obligadas a delegar sus necesidades reproductivas sobre otras personas, generándose de este modo las cadenas globales de cuidado. En este sentido, y en relación a las funciones que se establecen a nivel internacional, es necesario tener presente la observación de A. R. Hochschild y B. Ehrenreich (2002) referente a la posición de hombre tradicional que adquiere el mundo económicamente más desarrollado -con la delegación de las tareas reproductivas- frente al rol de mujer tradicional que asumen los países periféricos -con un comportamiento de entrega de amor y atención.

La importancia del concepto de cadena global de cuidado reside en la posibilidad que brinda de conectar los comportamientos reproductivos a escala global, haciendo hincapié en la interconexión que existe entre ellos. Hasta el momento que A. R. Hochschild aporta esta idea a la investigación social en raras ocasiones se habían tenido en cuenta los efectos de las migraciones en los hijos que las inmigrantes dejaban en origen. M. Romero (1997) había publicado en esta línea un muy interesante estudio donde se analizaban las consecuencias que experimentan los hijos de trabajadoras domésticas en Estados Unidos en los años cincuenta del pasado siglo. Esta obra aportó numerosas ideas y enfoques acerca de la relación que se genera entre la trabajadora doméstica, los niños a los que cuida y sus propios hijos pero no se llegó a elaborar en ella la idea misma de cadena de cuidados ni, evidentemente, incorporarla dentro de un contexto global. Volviendo a las cadenas globales de cuidados propiamente dichas es necesario tener presente que éstas varían en su conformación, tanto en relación al número de eslabones que pueden constituir así como en cuanto a las características que



puede exhibir cada eslabón<sup>59</sup>. En cuanto a la primera cuestión, A. R. Hochschild (2002) señala, por ejemplo, que la mayor parte de las cadenas de cuidado que se establecen entre Estados Unidos y Filipinas engloban tres niveles de eslabones: una mujer americana contrata a una trabajadora filipina que a su vez contrata a otra trabajadora en su país de origen, que a la vez tiene que dejar a su propio hijo al cuidado de una tercera persona. En este caso, y pasando ya a las características de los eslabones de la cadena, se observa que dos de ellos son mercantilizados mientras que el tercero se realiza de forma no remunerada, fundamentalmente por miembros de la propia familia. En esta línea se podría analizar también quien ocupa este último eslabón, es decir si se encuentra ocupado por un hombre, una institución o, como ocurre en la mayor parte de los casos, por otra mujer. Las investigaciones demuestran (Escrivá, A., 2004; Parreñas, R., 2001; Hondagneu-Sotelo, P. & Ávila, E., 1997) que los eslabones se encuentran mayoritariamente ocupados por mujeres. Muy rara vez la responsabilidad de establecer y gestionar estos cuidados se encuentra en manos exclusivas de los hombres, así como tampoco suele producirse un reparto equilibrado entre ambos miembros de la pareja.<sup>60</sup> El primer eslabón de la cadena lo constituye una madre trabajadora de un país central con sus hijos, mientras que los restantes eslabones presentan características de género similares ya que las mujeres suelen constituirse en los actores fundamentales. En el caso en que exista un eslabón intermedio ocupado por un cuidador remunerado, como en la mencionada investigación planteada por A. R. Hochschild, en ningún caso se ha observado que sea realizado por nadie más que una mujer. Olvidando los eslabones remunerados, que son los menos habituales en origen, la persona sobre la que recae mayoritariamente el cuidado de los niños suele ser la abuela materna, que en ocasiones se encuentra ayudada por el resto de miembros de la familia.<sup>61</sup> En otras ocasiones son otros miembros femeninos, como las tías o abuelas paternas, quienes tienen la responsabilidad última del cuidado de los niños que allí permanecen. También pueden presentarse algunos casos concretos en que sea el padre sobre quien recaiga la mayor parte del cuidado, o casos en los que el eslabón no se encuentre ocupado por ningún adulto sino únicamente por los propios menores. Lo que se presenta como evidente es

---

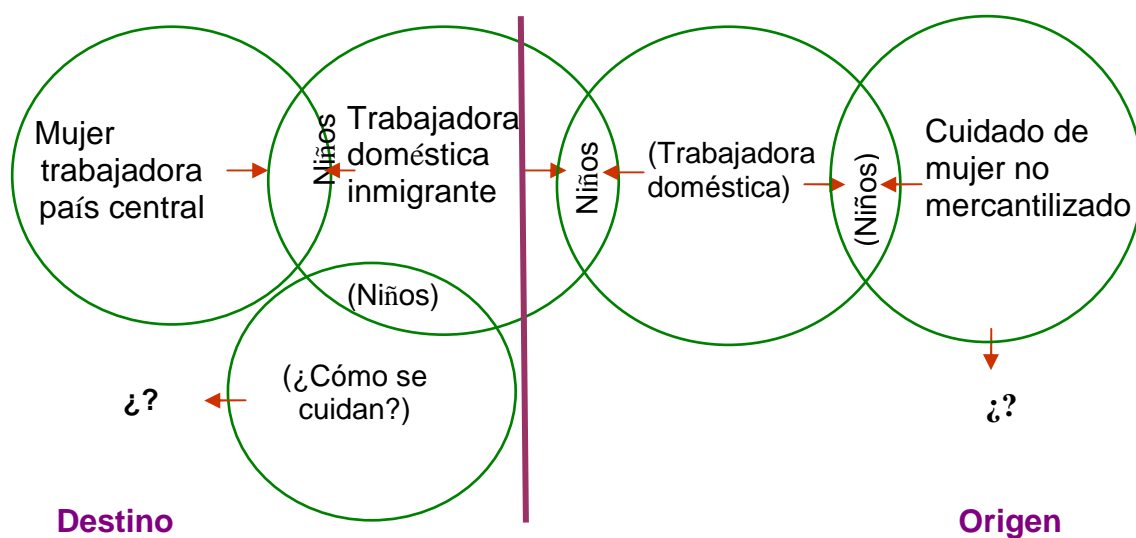
<sup>59</sup> Por eslabón se entiende el conjunto conformado por una mujer trabajadora y sus hijos, y la cadena de cuidados resulta de la combinación de todos estos eslabones.

<sup>60</sup> Existen en la actualidad, indudablemente, parejas conformadas de forma diferente que la tradicional que se está planteando. Sin embargo, debido a que la familia nuclear heterosexual es aún mayoritaria se ha enfocado únicamente en ella la presente investigación. El estudio de las formas y relaciones de cuidado en otro tipo de familias es un trabajo interesante que aún se encuentra por realizar.

<sup>61</sup> No se puede olvidar que en muchos de los países de origen de las trabajadoras del cuidado la familia extensa sigue constituyendo la forma principal de convivencia.

que en los países de origen son más frecuentes los arreglos no institucionales con la familia, los vecinos o conocidos, así como que la concepción de las relaciones familiares y de cuidado es menos rígida que las existentes en los países centrales.

El siguiente gráfico resume la dinámica de las cadenas globales de cuidado en cuanto a la concatenación de eslabones y su posible mercantilización, donde los paréntesis señalan que ese elemento en concreto puede o no existir y los signos de interrogación el hecho de que podrían existir más eslabones, aunque no se haya constatado empíricamente.<sup>62</sup>



A. R. Hochschild realiza el análisis de las cadenas comenzando de forma inversa a la aquí presentada, es decir teniendo como punto de referencia el último eslabón que aquí se considera. En esta investigación se estima más clarificante el empezar la cadena por el eslabón de la madre trabajadora de un país central por dos razones fundamentalmente: la primera concerniente al hecho de que ese eslabón es con certeza el que se tiene que generar y, por lo tanto, es el anillo completamente cerrado de la cadena, y la segunda debido a que el enfoque se realiza desde la situación de déficit de cuidado -y correspondiente demanda- del hogar de la madre trabajadora del país central. La idea fundamental del concepto se mantiene, independientemente del sentido en el que se presente el desarrollo de los eslabones de la cadena.

<sup>62</sup> Las diferentes posibilidades de cadenas globales de cuidado se analizarán en detalles en la parte empírica de esta investigación al estudiarse el fenómeno para el caso concreto de la Comunidad de Madrid.

Un debate fundamental en torno al concepto de cadenas globales de cuidado es el relativo a la transferencia de cariño y atención que se produce de una familia -o zona del mundo determinada- a otro. La visión dominante es la que mantiene que “el tiempo que la mujer inmigrante dedica al niño del país rico se ‘roba’ a otro niño que ocupa un eslabón inferior en la cadena de afectos” (Parreñas, R., 2001: 130). A. R. Hochschild, al igual que R. Parreñas, plantea el cariño como un recurso escaso que se desplaza de unos niños a otros generándose una jerarquía global de emociones. El cuidado de niños de forma simultánea en lugares geográficos distantes es físicamente imposible de realizar y, por tanto, tendrá que producirse una selección de los niños a los que podrá aportarse ese cuidado y aquellos a los que no podrá otorgárseles. Habrá unos niños que tengan que dejar de recibir la atención constante de adultos determinados -sus madres fundamentalmente- porque éstos se la están brindando a otros menores. Este proceso es el que M. Romero (1997) denomina como ‘efecto dominó’, lo que en último término significa que los hijos de las empleadas domésticas están absorbiendo por una mera cuestión de transferencia maquinal los costes ocultos del mantenimiento de la familia ‘blanca’ de clase media. Este proceso, sin embargo, no debería asumirse como irremediable ya que en una situación de regulación mayor de los tiempos productivos y reproductivos, así como del trabajo de cuidado propiamente dicho este fenómeno no tendría porque generar desequilibrios tan marcados como los que ocurren en la actualidad. El problema reside en que el cuidado se ha estructurado en las sociedades de tal manera que se conforma como un recurso de demanda intensiva y delegable a los estratos más bajos de la estructura social y, por tanto, sin sólidos derechos adscritos. En esta línea de subestimación del cuidado en las sociedades actuales A. R. Hochschild (2001: 205) entiende que “los hijos son infinitamente importantes para sus padres pero la tarea de cuidarlos no parece muy digna de reconocimiento a los ojos del mundo”. Algunas autoras, como M. Zimmerman, J. S. Litt y C. E. Bose (2005), han planteado en los últimos años críticas a la concepción expulsión-absorción de cariño característica del planteamiento de A. R. Hochschild por considerar que no existen evidencias que demuestren que el amor se constituya como un juego de suma cero. Señala esta autora que el hecho de proporcionar cariño a una persona en un momento determinado no significa no poder brindárselo de forma simultánea a una tercera. Los supuestos déficits que podrían llegar a crearse podrían ser fácilmente subsanados con el cariño de la propia madre en la lejanía o de otra persona en origen. En este mismo sentido L. Uttal (en Zimmerman, M. K.; Litt, J. S. & Bose, C. E., 20052006) defiende que no hay nada

nuevo en el hecho de unas madres transfiriendo cuidados a otros por razones económicas o sociales, aunque admite que en la actualidad este fenómeno de transferencia es más visible y además se presenta con características novedosas. Estas observaciones son interesantes en cuanto establecen una continuidad histórica en el fenómeno de la transferencia y mercantilización de los cuidados así como una concepción del cariño maternal no intensiva ni presencial. Ambos argumentos posicionan el planteamiento de la cuestión de forma innovadora ya que aluden a la necesidad constante de la gestión de los cuidados como elemento ineludible en la organización social, a la vez que reformula el rol de la madre poniendo en entredicho la visión romántica de su figura como continua e imprescindible. Sin embargo, en esta investigación se defiende que no se pueden negar los desequilibrios mundiales que se generan en los hogares debido a la forma imperante de distribuir y organizar los cuidados. El hecho de que la transferencia de cuidados se produjese ya en el pasado no significa que no fuese, y siga siendo, un fenómeno acompañado de enormes sacrificios por parte de quien ofrece cuidados en el mercado<sup>63</sup> y que esto no deba subsanarse en la actualidad. Además la extensión con la que actualmente se produce este fenómeno es mucho mayor que en el pasado, es decir que hay más cuidadoras ofreciendo cuidados en el mercado y más demanda para ello. Asimismo se produce dentro de un contexto novedoso, que es el de la internacionalización, que aporta nuevos elementos –como es el de la jerarquía global de países– al análisis y comprensión de los fenómenos reproductivos.

La mujer del país económicamente central compra el tiempo de otra mujer para tener ella misma tiempo para su familia. No se compran únicamente cuidados en el mercado sino también ‘tiempo de calidad’ para uno mismo y su familia. En definitiva lo que se adquiere es la posibilidad de decidir la forma de utilización del tiempo propio sin tener que subsumirse a la responsabilidad y monotonía de las actividades cotidianas. La madre inmigrante, sin embargo, compra cuidados o recursos para sus hijos sin tener ningún tiempo para compartir con ellos (Williams, F., 2004). Esta es, por tanto, una de las diferencias claves de los distintos eslabones de las cadenas de cuidado: en unos existe la posibilidad de comprar tiempo de calidad para compartir con los hijos (*‘cash-rich but time-poor situation’*, Williams, F., 2004) mientras que en otros precisamente lo que se sacrifica es ese tiempo compartido. Las cadenas de cuidado se constituyen en

---

<sup>63</sup> Ver, por ejemplo, C. Sarasúa (1994) para una perspectiva histórica de este desequilibrio.

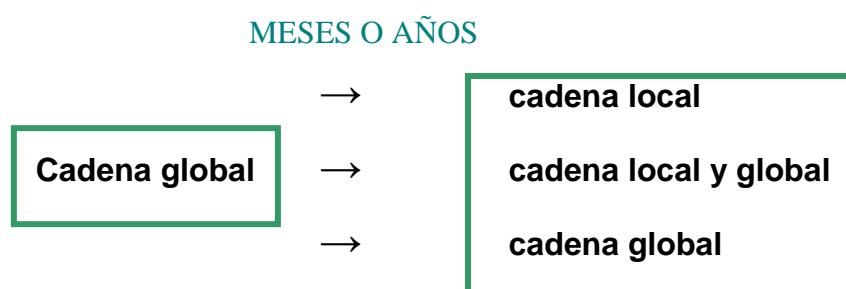
última instancia como los procesos mediante los que se reequilibra constantemente los déficits de tiempo y cuidado a nivel mundial. Aunque evidentemente son las mujeres de todos los eslabones de la cadena de cuidados las que pagan el precio de la reproducción social (Cheng, S. A., 2006) existen algunas de ellas que pagan un mayor peaje. Las mujeres que viven en medio de las cadenas -las cuidadoras- tienen que ocuparse al mismo tiempo de proveer cuidados a los hijos de otros así como de establecer el suficiente para los propios (Parreñas, R., 2006). La organización de los cuidados que, directa o indirectamente, no incluye a todos los niños –y sus madres- favorece un sistema de privilegios y subordinación (Romero, M., Zimmerman, M. K.; Litt, J. S. & Bose, C. E., 2005) contrarios a la justicia social. Aunque sea cierto que es tarea difícil el proporcionar en la práctica soluciones realistas a las cadenas globales de cuidados (Hochschild, A. R., 2001), se debe evitar por todos los medios el fenómeno que E. Balibar (2003) denomina como ‘nuevas formas de apartheid global y regional’ donde una parte significativa de la población queda excluida de manera sistemática del acceso a unos recursos determinados.

Las cadenas de cuidado, como se ha visto, no sólo sitúan a las mujeres en una posición determinada sino que ubican a los niños ante unas posibilidades y concepción del mundo muy concreta. Los niños de clase media y media-alta de los países centrales están creciendo en una “economía de servilismo” (Hochschild A. R. & Ehrenreich, B. 2002: 100) en donde todas las necesidades cotidianas se encuentran satisfechas y, en consecuencia, ellos se hacen incompetentes ante cualquier tarea doméstica o articulación de una necesidad básica. De esta manera se está creando una sociedad analfabeta funcional en relación a los requisitos mínimos de la reproducción social y el mantenimiento del hogar o los grupos sociales en su conjunto. Además, como estos servicios suelen estar realizados por mujeres no nativas y étnicamente diferentes, se comienza a producir una relación automática entre un tipo de población y las potencialidades que tienen dentro de la estructura social. El peligro fundamental de esta distribución de la responsabilidad de los cuidados entre población perteneciente a orígenes y clases sociales diferentes radica, precisamente, en generar sociedades que adscriban unas capacidades, comportamientos y proyectos vitales en función de la pertenencia o no a estos grupos. El riesgo radica en que debido a que este tipo de actividades de cuidado lo realizan mujeres inmigrantes, se reproduzca en la casa –y posteriormente en la sociedad en la que se inserta- las desigualdades globales que dividen al mundo (Hochschild A. R. & Ehrenreich, B., 2002). En cuanto a los hijos de

las cuidadoras señalar que en la actualidad comienza a producirse debates acerca de cuáles pueden ser las consecuencias para ellos (Parreñas, R., 2005; Periódico El País, 2005), sin que existan aún demasiados estudios sistemáticos a este respecto. M. Romero (1997), como se mencionó anteriormente, realizó un análisis de los sentimientos que se producían en los hijos de cuidadoras, aunque únicamente circunscrito al contexto de Estados Unidos en torno a 1950 y sin englobarlo en el intercambio de recursos de las sociedades a nivel global. En su estudio la autora señala que los hijos de estas mujeres presentan una continua sensación de competencia por el tiempo de sus madres, sintiendo que éste es otorgado en mayor medida a los niños de las mujeres para quienes trabajan. Los niños de las cuidadoras se mostraban conscientes desde muy pequeños de las diferencias de clase existentes en la sociedad y las consecuencias de la existencia de esta jerarquía en las relaciones familiares y, en concreto, en la posibilidad de ser cuidados y compartir tiempo con las madres.

Para finalizar con el análisis del desarrollo del concepto de cadena global de cuidados simplemente incidir en la aportación que se realiza en esta investigación respecto a la utilización del concepto. El término cadena global de cuidados refleja las relaciones de cuidados que se establecen a lo largo y ancho del mundo, haciendo especial hincapié precisamente en la internacionalización de los vínculos. Con el transcurso del tiempo, este tipo de cadenas han demostrado sufrir modificaciones en su constitución y características. El concepto desarrollado por A. R. Hochschild tiene en su misma concepción una interpretación sincrónica del fenómeno. Aunque el mismo concepto cadenas quiere dar a entender dinamismo e influencia mutua de los eslabones, su análisis hace referencia únicamente a un momento dado de las relaciones migratorias. Como es patrón común de la mayor parte de los procesos migratorios el paso de los años hace que muchos inmigrantes se instalen en los países de destino y decidan, en consecuencia, reagrupar a algunos miembros de su familia. En numerosas ocasiones, de forma progresiva y según se afianza la situación en destino, se comienza a trasladar al nuevo país a los hijos que habían sido dejados en origen a comienzos del proceso migratorio. Las cadenas globales de cuidados, por tanto, se transforman en locales –en el país de destino- y exigen nuevas estrategias y formas de combinar los eslabones de la actividad del cuidado. Esta transformación de un tipo de cadenas a otras sólo es posible de ocurrir una vez haya transcurrido un cierto tiempo en la migración ya que, como norma general, exigen un importante proceso previo de planificación y gestión. En el análisis empírico de las cadenas de cuidado en la Comunidad de Madrid, se analizarán e

identificarán las causas, razones y características que llevan a la transformación de alguna de estas cadenas y no de otras, así como los tiempos y formas de llevarse a cabo. Así como se han planteado diversidad de posibilidades en el desarrollo de las cadenas globales de cuidado en cuanto a características y número de los eslabones, se analizarán de forma similar aquellas que se transforman en locales. La casuística puede ser enormemente compleja por lo que en este apartado teórico simplemente se aludirá a algunas posibilidades ejemplificatorias. En primer lugar el número de años y las fases en las que se realiza la reagrupación de menores puede variar y, por tanto, también la extensión temporal de las cadenas globales. Además pueden reagruparse sólo algunos hijos, o hacerlo de forma muy progresiva, diversificando así las cadenas en global y local en un mismo espacio temporal. Pueden, por ejemplo, mantenerse algunos hijos menores al cuidado de hijos mayores en el país de destino mientras que otros permanecen al cuidado de una abuela en origen. También puede ocurrir que se reagrupe a la abuela para que siga ocupando en destino el eslabón que antes ocupaba en origen. En muchas ocasiones, asimismo, sucede que al traer a los hijos las madres pasan a ocupar el eslabón del cuidado de sus propios hijos abandonando total o parcialmente el que ocupaban de forma mercantilizada. Las cadenas, así como las formas de maternidad se modifican en función de la modificación del proyecto migratorio, del tiempo que éste abarque o de las posibilidades personales y sociales que se generen. El siguiente esquema resume alguna de las posibilidades antes mencionadas:



Por último se reflejará en el siguiente cuadro las cadenas de cuidado globales y locales que se pueden ocasionar así como su composición por diferentes eslabones en origen y destino:

Inexistencia de cadenas por inexistencia de hijos	Cadena globales de cuidado	Cadena locales de cuidado por nacimiento en España o reagrupación familiar
	<i>Eslabones ocupados por:</i> - abuelas maternas - maridos - abuelas paternas - otros familiares - familia en su conjunto - servicio doméstico para la familia - instituciones	<i>Eslabón maternal combinado con: :</i> - escuela / guardería - abuelos /padre - otros familiares - vecinos - actividades extra-escolares - hijos solos - llevarlos al trabajo - servicio doméstico - sin combinaciones necesarias

### Transnacionalismo y nuevas ideas de maternidad

El desarrollo de las cadenas globales y locales de cuidado trae consigo la aparición de nuevos fenómenos sociales como pueden ser la generalización de familias transnacionales, la diversificación del número y tipo de ‘grupos hogareños’ o las nuevas concepciones de la maternidad. Por ‘grupo hogareño’ se entiende todo grupo sólido de referencia de la vida cotidiana, ya se encuentre unido por lazos familiares, por la decisión conjunta sobre los recursos o por la residencia conjunta. Con la utilización de este término se intenta superar las limitaciones de los conceptos familia y hogar, donde el primero exige la existencia de vínculos afectivos y el segundo la residencia compartida. La idea ‘grupos hogareños’ pretende dar cuenta de la complejidad de grupos de referencia que crean las mujeres inmigrante al combinar la realidad migratoria con la del mercado laboral del sector doméstico. Se comenzará esta sección analizando someramente el término de transnacionalismo cuyo uso se ha generalizado en los últimos años como un elemento explicativo complementario de los procesos migratorios.

El concepto transnacionalismo fue acuñado para referirse a los fenómenos migratorios por N. Glick Schiller, L. Basch & C. Blanc-Szanton (1992) quienes establecían que “nuestra vieja concepción de los inmigrantes ya no es válida (...) ahora



una nueva forma de población inmigrante está emergiendo, compuesta por aquellas redes, actividades y reglas de vida que engloban tanto a las sociedades de acogida como de origen. Sus vidas se realizan a través de las fronteras nacionales y llevan a dos sociedades a un mismo ámbito social (...) defendemos que una nueva conceptualización es necesaria (...) y la llamamos transnacionalismo” (p. 1). La idea fundamental que se quiere transmitir es la de que los inmigrantes ya no establecen sus vidas en un único contexto nacional, como era habitual por ejemplo en las migraciones de principios del siglo XX, sino que la llevan a cabo entre dos o más sociedades distintas. El desarrollo de la tecnología ha permitido un contacto continuo y directo entre áreas remotas del planeta posibilitando que las personas de diferentes zonas puedan mantener lazos constantes entre sí, así como también facilitando el constante intercambio ideológico e informativo. Como señalan S. Vertovec y R. Cohen (1999) las personas tienen actualmente la posibilidad de desarrollar identidades múltiples relacionadas con variadas localidades, desintegrando de esta manera las barreras entre las sociedades de acogida y origen. Ya no es necesario comprometerse en exclusiva con un espacio geográfico, una forma de vida o unas relaciones sociales determinadas, debido a que en la actualidad se pueden combinar todas estas facetas en ámbitos variados. Evidentemente en siglos pasados también existían intercambios a nivel mundial pero lo que distingue a los inmigrantes actuales es “la alta intensidad de sus intercambios, los nuevos modos de transacción y las multiplicidad de actividades” (Portes, A., 1999: 219) que se realizan a nivel global. Lo más relevante del concepto es, por tanto, que nos permite entender y enfocar la organización de la vida de los inmigrantes entre dos o más países, como ocurre entre otros fenómenos con el de la maternidad.<sup>64</sup>

La idea de maternidad se ha ido modificando en el tiempo a medida que también se modificaban otros elementos sociales. La concepción romántica de la figura de la madre como figura insustituible gracias a la cual los hogares y las sociedades lograban reproducirse de forma adecuada ha perdido presencia en la sociedad actual. Aunque la idea de maternidad extensiva sigue presente -acompañada de una dominante percepción desde el poder de que la madre es quien mejor puede y, además, debe criar a sus hijos- las formas de concebirla y llevarla a cabo han sufrido interesantes modificaciones. Teniendo en cuenta los distintos eslabones de la cadena de cuidado se puede observar

---

<sup>64</sup> Existe un importante debate en la actualidad acerca de la idoneidad y evolución del concepto de transnacionalismo pero ese debate supera las intenciones de esta investigación. Para conocerlo ver Salih, R., 2003; Vertovec, S. & Cohen, R., 1999; Portes, A., 1999.

que en todos ellos las mujeres han traspasado los límites de la esfera reproductiva de sus propios hogares. Todas esas mujeres se enfrentan con una ‘maternidad a distancia’ que las hace depender completamente de las madres sustitutas que realizan en su lugar todas las tareas reproductivas necesarias (Henshall Momsen, J., 1999). Esta situación de distancia se presenta, sin embargo, muy distinta en función de los diferentes eslabones. En el caso el de la madre trabajadora de países centrales esta distancia se encuentra restringida a unas horas concretas del día, con lo que existe una mayor posibilidad de contacto con los hijos así como de improvisación en la organización cotidiana. Para el caso de las trabajadoras inmigrantes del cuidado que mantienen hijos en origen esta distancia se presenta de manera más sangrante ya que se constituye en insalvable por un período de tiempo determinado y genera la imposibilidad de la cotidianidad física. Se origina de este modo una ‘maternidad transnacional’, es decir una maternidad que traspasa las fronteras de los estados-nación creando lazos sólidos y continuos entre ámbitos socio-nacionales diversos.

La idea de ‘maternidad transnacional’ es un concepto desarrollado por numerosas autoras para explicar las nuevas relaciones madre-hijo que se originan dentro del marco de los procesos migratorios femeninos en un contexto de globalización (Andall, J., 2000; Henshall Momsen, J., 1999; Hondagneu-Sotelo, P. & Ávila, E., 1997). La maternidad como concepto social se conforma como una construcción histórico-social (Hondagneu-Sotelo, P., & Ávila, E., 2000) por lo que se modifica cuando se transforman los recursos económicos, las relaciones internacionales o la composición de la fuerza de trabajo. La maternidad transnacional, por tanto, reconfigura la interacción madre-hijo así como las visiones e ideas que se desarrollan acerca de la madre y su función en la familia y la sociedad. Se produce toda una nueva forma de relacionarse con los hijos a través de la distancia y de establecer prioridades en la concepción misma de madre. La ausencia física no significa en ningún caso una ausencia emocional (Hondagneu-Sotelo, P., & Ávila, E., 2000) ya que la idea fundamental consiste en la existencia de una atención continua de lo que ocurre en origen así como de una supervisión constante del desarrollo del cuidado de las criaturas. Como señalan L. Agustín (2003) e I. Alberdi (1999) para el fenómeno de la conciliación laboral y familiar, y extrapolable en este caso al concepto de maternidad, una cosa es hacer compatible la dedicación concreta en el tiempo y otra es el aspecto más abstracto de lealtades. En este sentido las madres de todos los eslabones comparten la disociación del aspecto presencial del mental, con su consecuente recolocación como ‘madres-

managers' (Romero, M., 2006), es decir como personas que gestionan el cuidado de sus hijos más que su realización cotidiana.

La maternidad transnacional, además de aportar reflexiones sobre las formas sociales de ser madre y las fronteras actuales de los estados, deja constancia de las dificultades que implica su puesta en práctica en función de la lejanía espacial prolongada que se produce. La visión romántica de maternidad transnacional se lima con la tristeza de la distancia en los relatos de las madres transnacionales y las dificultades de la relación con sus hijos (Hondagneu-Sotelo, P., & Ávila, E., 1994). La ausencia física cotidiana se convierte en un importante sacrificio para las mujeres y en un importante foco de conflictos en la construcción de la identidad como familia. La tristeza de la separación suele sobrellevarse en base al sentido que cobra el proyecto migratorio. Éste suele enfocarse como la consecución de una mejora para el futuro financiero de los hijos, con lo que se considera estar realizando una inversión en el presente con objeto de transferir los resultados a un futuro a medio y largo plazo. Es curioso que precisamente la no realización cotidiana del rol de madre se encuentre justificada y estimulada por la presencia continua de los hijos en el proyecto vital. Las decisiones migratorias están guiadas, en la mayor parte de los casos, por el deseo manifiesto de construir una situación mejor para esos niños. El problema principal radica, por tanto, en la imposibilidad que se presenta en numerosas ocasiones de conjugar el desarrollo familiar y migratorio de forma idónea. No hay que olvidar en este sentido que la transnacionalidad en su conjunto tiene lugar dentro de las normativas nacionales y los constreñimientos culturales. Sería preciso poder aminorar los sufrimientos que conlleva la maternidad transnacional implementando políticas diversas, como alentar que las cuidadoras lleven sus hijos con ellas a los países y hogares en los que cuidan, ofrecer subsidios para hacer visitas periódicas al país de origen o aumentar el valor de la labor asistencial (Hochschild, A. R., 2001). Por razones de justicia individual y social así como de estabilidad en las sociedades se presenta como imprescindible el impedir que el sufrimiento de las mujeres cuidadoras inmigrantes y sus hijos se convierta en un invisible para el resto del mundo. La maternidad en la globalización no puede estar marcada por la desigualdad entre las mujeres, entre el hombre y la mujer y entre las áreas geográficas (Zimmerman, M., Litt, J. S. & Bosé, C. E., 2005).

Como ya se ha comentado antes en esta sección la maternidad transnacional no siempre se extiende temporalmente en la misma forma que lo hace el proyecto

migratorio. En algunas ocasiones, dependiendo de las condiciones del país de destino y procedencia así como de la situación personal, se reagrupa a los hijos con el fin de ejercer una maternidad más cotidiana. Esta decisión se explica fundamentalmente por el asentamiento del proyecto migratorio y por las dificultades de mantener la distancia en las relaciones familiares. Se demuestra de esta manera que en muchas ocasiones la transnacionalización de la familia es un hecho meramente temporal que se configura únicamente como una fase más de los procesos vitales. La reunificación, sin embargo, conlleva en ocasiones enormes dificultades debido a que la larga separación familiar exige importantes dosis de readaptación a la nueva situación. Puede ocurrir tanto en el plano personal donde la madre -o padres- hayan perdido el papel de autoridad, como en el ámbito social en función de las dificultades que entraña el acomodarse a un nuevo entorno social.

Para el caso de España la investigación del Colectivo Ioé (2001) ha demostrado que las familias transnacionales son una realidad muy extendida. En el año 2001 era en torno a un 60% la cantidad de trabajadores inmigrantes –no específicamente mujeres ni sector doméstico o de cuidados- que vivían separadas de sus hijos (Colectivo Ioé, 2001: 280). Las mujeres dominicanas fueron las primeras que optaron por la migración como estrategia de mantenimiento de un ‘grupo hogareño’, que se conformó de esta manera en transnacional (Ribas, N., Beltrán, J. & Oso, L., 2005). Estas cifras no especifican los casos en que el trabajador es hombre o mujer ni que tipo de actividad concreta realiza, por lo que no se puede precisar con exactitud el porcentaje de casos que corresponde a la situación de cadena de cuidados global antes analizada. Además tampoco existen datos más actualizados que permitan observar la evolución de esta situación, imaginando que habrá disminuido el porcentaje de familias transnacionales debido al mayor asentamiento de la población inmigrantes en el territorio español. Sería muy interesante el realizar un estudio que recoja la estructura de familias y hogares inmigrantes ya que es una realidad que se encuentra aún hoy escasamente acreditada y conocida (Comisión Europea, 2004).

## **CAPÍTULO 6**

### **Las características del sector doméstico y de cuidados**

#### **Definición e implicaciones**

La mercantilización del trabajo del cuidado lleva consigo la creación de una nueva relación laboral: la del empleo doméstico. La definición misma de esta actividad se presenta como enormemente ambigua y flexible, por lo que necesario aclarar los rasgos fundamentales que contiene el concepto. La primera característica sobresaliente de este nexo laboral, en comparación a otros tipos de relaciones de trabajo, parte de la base de que se desarrolla dentro de un espacio ambivalente donde en algunas ocasiones el hogar se transforma en puesto de trabajo y en otras el puesto de trabajo de unos constituye el hogar de otros. Esta ambivalencia se conforma como la clave que define el desarrollo de toda la actividad y la convierte en extremadamente singular y difícil de abordar. El hecho de que se combine en un mismo espacio la vida laboral y personal de los individuos tiene importantes implicaciones tanto para las formas de vida del trabajador como para sus condiciones laborales. En cuanto al primero de los casos, que el hogar y el puesto de trabajo sean coincidentes, éste ha lugar cuando la trabajadora es interna, es decir cuando no sólo realiza su trabajo en una casa determinada sino que también vive en ella. En este caso las posibilidades que existen de determinar claramente los tiempos de trabajo o separar vida laboral de la personal son prácticamente nulas. Además la vida personal se encuentra restringida y estipulada por las condiciones establecidas por los empleadores y dueños de la casa ya que ellos son quienes determinan la utilización de los espacios, los tiempos y los artículos de la casa. La trabajadora doméstica carece de momentos en el día donde renunciar a su posición de subordinada y decidir plenamente sobre sus propios actos.<sup>65</sup> En el segundo caso, en el que no coinciden el espacio temporal y vital de la empleada doméstica, la situación laboral continúa siendo particular debido a que el lugar de trabajo de ésta constituye el hogar de sus empleadores. No cabe duda de que estas características generan una situación personal menos compleja para la empleada, aunque no elimina en absoluto la ambigüedad de las condiciones laborales. La razón fundamental explicativa de la complejidad de las relaciones laborales radica en que las cuestiones de una casa aluden a las facetas más íntimas y personales de los individuos y por tanto negociar sobre ellas

---

<sup>65</sup> Las formas de relación empleadora – empleada que se establecen dentro de las casas y sus implicaciones serán analizadas en el apartado relativo a las relaciones personales.

se presenta como arduo y complicado. La casa es el ámbito donde se produce la formación y desarrollo de la identidad más esencial y, en consecuencia, se espera que no se produzcan demasiadas alteraciones. En este sentido se pretende que las empleadas compartan las emociones de los miembros del hogar en relación a sus pertenencias y sus cosas (Lutz, H., 2008). Esta expectativa es de difícil materialización debido a que existen tantas formas de organizar y llevar una casa como hogares hay, por lo que la heterogeneidad y la individualidad se convierten en la constante en el establecimiento de las relaciones laborales. Además la naturaleza privada de estas relaciones imposibilita la comparación de las formas y tipo de trabajo en cada casa, así como reduce la capacidad de negociación de las empleadas.

El trabajo doméstico en la legislación española ha sido definido de la siguiente manera (Real Decreto 1424/1985, artículo 1.4): “El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados en o para la casa en cuyo seno se realizan, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de quienes convivan en el domicilio, así como los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos, en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas”. Consecuentemente con esta definición para el caso de esta investigación, bajo el amplio abanico de trabajo doméstico se incluyen todas las tareas relacionadas con el cuidado –que constituyen la guía conceptual de la investigación- así como todas aquellas relativas al mantenimiento de una casa independientemente del grado de importancia o necesidad que presenten. Todas las actividades que tiene como punto de partida una familia o un hogar y como tal son demandadas se consideran trabajo doméstico, sin juicios de valor respecto a su naturaleza ni sus características. Tampoco se realiza una distinción entre el concepto de cuidado de menores como una tarea que no puede hacerse por uno mismo y servicio, en cuanto a funciones de posible realización personal (Bubeck, D. E., 1995). El foco de esta investigación, el cuidado mercantilizado de niños de madres trabajadoras, significa que la presencia misma de la empleada doméstica se encuentra relacionada con la necesidad de cuidado en algún grado o momento determinado, aunque esto tampoco implique que no existan tareas que sobrepasen esta necesidad o sean absolutamente independientes de ella. España, además, se caracteriza por constituir un sector doméstico donde las tareas de cuidado y mantenimiento del hogar se suelen combinar de manera intensiva (Comisión Europea,

2004). En síntesis y simplificando, el trabajo doméstico y de cuidado puede definirse, por tanto, como “una relación laboral de carácter especial que se establece individual y directamente entre un miembro de un hogar y un trabajador que presta sus servicios retribuidos en dicho hogar” (Cano, E. & Sánchez, A., 1998: 8).<sup>66</sup> Como se puede observar la definición es muy amplia y únicamente establece como requisito imprescindible que la relación laboral se establezca de manera individual y directa en relación a las tareas realizadas de forma remunerada para un hogar. Respecto al tipo de tareas, los horarios o las formas de realizarlas no se fija ninguna limitación o característica específica. B. Anderson (2000) considera, por su parte, que el trabajo doméstico comprende una serie de tareas que necesitan alta cualificación en la organización y realización así como en el compromiso mental y emocional. Nuevamente no se establecen tareas o funciones concretas aunque en este caso se determinan algunas someras características que se debe poseer para su realización y que conllevan una enorme carga simbólica: la alta cualificación y el compromiso emocional. La misma autora defiende que la dificultad en la definición del término sólo encierra repercusiones negativas para las trabajadoras, ya que su ambigüedad admite que prácticamente todas las posibles alternativas de tareas puedan ser integradas en él. No existen patrones objetivos para evaluar el resultado final ni establecer mínimos en la realización de las funciones, por lo que siempre se pueden modificar las exigencias hasta convertirlas en infinitas. En la definición del sector también cabe señalar como bien lo hacen H. Lutz y S. Schwalgin (2005) que este tipo de actividad implica una relación compleja y jerárquica con límites indefinidos y en continua negociación entre: lo público y lo privado, lo personal y lo profesional, el estar ‘dentro’ y ‘fuera’ y la interacción entre las relaciones de clase, género y etnia. La construcción actual del sector doméstico conlleva, precisamente, la construcción de una relación dicotómica y contradictoria entre los conceptos de ‘fuera’ y ‘dentro’. A. Macklin (1998) señala la enorme paradoja en la que se ven insertas las empleadas domésticas, debido a que el contexto social y las regulaciones legales implican encontrarse en muchos casos a la vez incluidas y excluidas de un mismo ámbito social: se encuentran dentro de un hogar pero fuera de la familia así como dentro de una nación pero fuera de la ciudadanía. Este juego de oposiciones constituye una herramienta teórica muy interesante para

---

<sup>66</sup> Esta definición excluye lo que se conoce como servicios de proximidad, que son aquellos servicios que proporcionan empresas para el cuidado y tareas domésticas. Para conocer este ámbito ver S. Parella (2003)

comprender la posición última de las empleadas domésticas en la estructura social y para englobar de forma completa el análisis relativo a su situación.

En relación al debate acerca del inherente carácter de explotación del trabajo doméstico se reconocen consideraciones teóricas diversas. R. Becker-Schmidt (en Lutz, H., 2008), entre otras autoras, defiende que este trabajo siempre tendrá un carácter explotador en base a las relaciones personales que genera, el tipo de relación entre clases sociales y grupos étnicos que establece y su posición en la jerarquía de la división social del trabajo, además de las dificultades para establecer cualificaciones y encargos objetivos y la elasticidad de su demanda. Otras autoras como C. Weinkopf (en Lutz, H. 2008) consideran que el empleo doméstico puede llegar a convertirse en un trabajo como los demás si se logra gestionar de forma favorable todas sus características particulares. Como señala A. R. Hochschild (2001) no existen razones para privar a las sociedades de la posibilidad de contar con cuidados remunerados -entendidos en el caso de esta investigación de forma amplia. Para que esto ocurriera de forma positiva, sin embargo, habría que modificar muchas de las condiciones imperantes en esta forma de trabajo en la actualidad. La presente investigación toma como perspectiva teórica precisamente la de la posibilidad de que exista este tipo de trabajo remunerado, pero bajo unas circunstancias mucho más específicas y favorables de las que se producen en la actualidad. Las transformaciones tendrían que aplicarse tanto en lo referente a características tangibles como a su posición en el orden simbólico, por tanto mediante una nueva regulación legal así como a través de un cambio en la concepción profunda de las labores reproductivas en la sociedad. La perspectiva de la posibilidad de la existencia del trabajo doméstico no es óbice para que se defienda una reestructuración de los tiempos productivos y reproductivos, donde la sociedad en su conjunto adquiriera una posición más responsable ante el cuidado.

El sector doméstico se ha expandido durante los últimos años en el mundo desarrollado de forma paralela al desenvolvimiento de diversos procesos sociales. En primer lugar se ha producido en estos países un aumento de la participación femenina en los trabajos remunerados, con una consecuente falta de tiempo de las mujeres para las labores reproductivas acompañado de una pervivencia de la inflexibilidad en la división sexual del trabajo. Además se ha constatado una tendencia a la disminución del apoyo estatal a las cuestiones familiares y la existencia de una inadecuada provisión de servicios de cuidado (Truong, T-D. en Willis, K. & Yeoh, B., 2000). La conjunción de todos estos factores ha generado la necesidad de incorporar una ayuda a la realización



de las tareas reproductivas y del cuidado, la cual suele concretarse en la contratación de una trabajadora remunerada inmigrante. El hecho de que esta ayuda deba ser remunerada también es el resultado de los cambios producidos en la familia, donde la nuclearización y alargamiento de la misma -prácticamente desaparece la familia extensa y se distancian las generaciones- conjuntamente a la movilidad geográfica hacen que no se pueda contar con sus miembros de forma sistemática para colaborar en su mantenimiento. Por otro lado, la preeminencia de la mujer inmigrante ocupando esas posiciones laborales se explica en función de la división sexual internacional del trabajo dominante en la organización social actual. Los trabajos de tipo reproductivo siguen siendo básicamente monopolio de la mujer y debido a que las “empleadoras tienen mejores cosas que hacer con su tiempo [que trabajo doméstico]” (B. Anderson, 2000: 20) es necesario encontrar mujeres que sí estén dispuestas a dedicar su tiempo a este tipo de actividad. Las mujeres que desean migrar a los países centrales encuentran en el sector doméstico una de las pocas oportunidades para hacerlo de forma legal (Zlotnik, H., 2003) y con el tiempo se establecen redes y dinámicas migratorias que favorecen la consolidación de esta estructura. Las nuevas formas del trabajo doméstico no son novedosas si se analiza bajo la mirada del género, y en este sentido constituyen un fracaso para el movimiento feminista. Además, siempre han existido grupos sociales que han transferido este tipo de tareas a grupos menos favorecidos. La diferencia con antaño radica, fundamentalmente, en que la actividad se encuentra más extendida entre los diversos sectores sociales -incluyendo a la clase media e incluso media-baja-, a que ha aumentado su demanda en base a una necesidad concreta y no como una cuestión meramente ideológica (Parella, S., 2003) y a que ha provocado un nuevo debate al producirse en un momento de cambio en el posicionamiento de la mujer en la estructura social y en la organización mundial. Antiguamente las mujeres de clases adineradas cedían la parte ‘dura’ de las labores domésticas para mantener para sí únicamente la parte ‘limpia’ y ‘buena’ de las mismas (Davidoff, L., 1974), convirtiéndose así en un ejemplo de ama de casa sin sacrificar las virtudes femeninas. En la actualidad las mujeres también ceden la parte más dura del trabajo reproductivo, pero en este caso en aras de conseguir tiempo de calidad para con la familia así como conservar tiempo y energía para dedicar al ámbito laboral. La diferencia principal reside, por ende, en que en la actualidad se cuenta con trabajo doméstico para posibilitar la compatibilización del mundo laboral y familiar en base al desarrollo de la familia de ‘doble ganador’, mientras que en siglos pasados el empleo doméstico servía únicamente para mejorar y

engrandecer la imagen central del ama de casa.<sup>67</sup> Además este fenómeno se inserta hoy en día en un contexto global que establece unas relaciones determinadas en el intercambio internacional y un equilibrio de fuerzas a nivel mundial.

N. Gregson y M. Lowe señalaban en 1994 que la demanda de trabajo doméstico había aumentado en todo el mundo de forma espectacular en los diez años precedentes. Esta tendencia ha seguido consolidándose en la última década hasta convertirse el sector doméstico, en particular inmigrante, en uno de los fenómenos sociales de mayor relevancia actual. Las cifras son, sin embargo, numéricamente muy difíciles de estipular debido a los obstáculos para seguir la evolución del fenómeno en función de su facilidad para desarrollarse como parte de la economía informal. Un estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2001) estima que entre el 50% y el 80% del servicio doméstico en Europa no se declara, lo que proporciona una idea de la fragilidad de las cifras que se barajan.<sup>68</sup> Dentro de Europa no hay que olvidar que es en su zona meridional donde el trabajo doméstico remunerado constituye una práctica más extendidas, debido al peso de la institución familiar y su cuidado –frente al cuidado colectivo-, a la debilidad del estado de bienestar y a la laxitud de la legislación laboral, la cual permite mayor número de casos en el mercado informal así como salarios más bajos. Para el caso de España el debate en torno a las cifras oscila entre los 600.000 estimados por B. Anderson en 1997 y los 269.150 registrados por la Seguridad Social en diciembre del año 2007. La disparidad de las cifras refleja la variedad de interpretaciones y formas de acercarse al sector ya que las enormes diferencias no pueden explicarse únicamente por el registro o falta del mismo. En el caso de esta investigación se tendrá como referencia aquellas cifras proporcionadas por los organismos oficiales sin olvidar, sin embargo, que éstas omiten a todas aquellas personas que no se encuentran legalmente registradas y que, por tanto, siempre estarán subestimadas.<sup>69</sup>

Las dos características generales fundamentales del sector doméstico son la escasa valoración que la actividad genera y la inexistencia de una demanda de habilidades y cualificación específica. En cuanto a la primera cuestión, se encuentra

---

<sup>67</sup> Existen formas diversas de trabajo doméstico que las aquí descritas, como por ejemplo familias adineradas que se valen de él por meras razones de estatus, pero los análisis de esta investigación corresponden a las líneas de cambio social más relevantes y a las que están planteando mayores desafíos sociales en relación a la existencia de este tipo de empleo.

<sup>68</sup> El sector doméstico no es monopolio de los países europeos pero el análisis de la situación en otras zonas relevantes (Oriente Medio, sur de Asia), aunque a veces similares al caso europeo, excede el ámbito de esta investigación.

<sup>69</sup> Un análisis específico de las cifras a este respecto se realiza en el siguiente apartado de esta sección.

claramente probado que existe un enorme estigma relacionado con la actividad, lo cual es en parte consecuencia de la posición que las tareas reproductivas tienen en la sociedad en su conjunto. Los bajos salarios y sus malas condiciones laborales son resultado de la escasa estimación de la actividad, lo cual se ve reforzado por el hecho de que es realizado por los estratos más bajos de la estructura laboral. La preexistente valoración negativa de estas tareas conlleva que sean realizadas por trabajadores poco valorados, lo que a su vez disminuye el respeto social hacia la actividad y genera un círculo vicioso de desprestigio con el cual es difícil acabar. Se han originado en los últimos años, sin embargo, algunos movimientos de las propias trabajadoras domésticas para aumentar la valoración propia y externa del sector. G. Meagher (1997) analiza casos en Australia en los que las propias empleadas se reúnen para redefinir la oferta del trabajo doméstico con estrategias institucionales y culturales que permitan superar el estigma asociado a esta profesión. Señala que muchas empleadas consideran que pese a que la actividad puede ser degradante y embarazosa, también puede proporcionar más autonomía y menos deshumanización que otro tipo de profesiones de bajo estatus y baja cualificación. En este sentido se presenta necesario mejorar las condiciones laborales y para ello se debe, entre otras cosas, lograr una mayor profesionalización del sector.<sup>70</sup> Uno de los factores que explican la depreciación del sector doméstico reside en que sus cualificaciones no son formales sino que se consideran tácitas (Parella, S., 2003) y, por ende, realizables por cualquier persona. Se asume una fácil sustitución de las trabajadoras –dentro de la dinámica de rotación en la inmigración– así como poca conciencia de la pérdida de recursos que significa su continuo reemplazo. La estrategia de contratación se encuentra más relacionada con la personalidad y la disponibilidad espacial y temporal de la trabajadora que con la experiencia o cualificaciones que éstas posean. Se da por hecho que cualquier mujer por el simple hecho de serlo se encuentra innatamente capacitada para realizar las funciones relativas al cuidado y al hogar. Es curioso, sin embargo, que al mismo tiempo las empleadoras desearían una mayor capacitación por parte de las empleadas. La problemática en este sentido reside en la relación directa que existe entre una mayor profesionalización y un aumento de los salarios, cuestión no siempre aceptable o accesible para gran número de familias. Además, se presentan importantes dificultades para la profesionalización del sector

---

<sup>70</sup> Existen otros ejemplos de lucha por mejorar las condiciones del sector (Kalayaan en Reino Unido, Barre a tu favor en España) pero se ha hecho hincapié únicamente en éste debido al interés que suscita que sean las propias trabajadoras domésticas las que se reúnan para, dentro de las condiciones existentes, lograr una mejor realización cotidiana de la actividad.

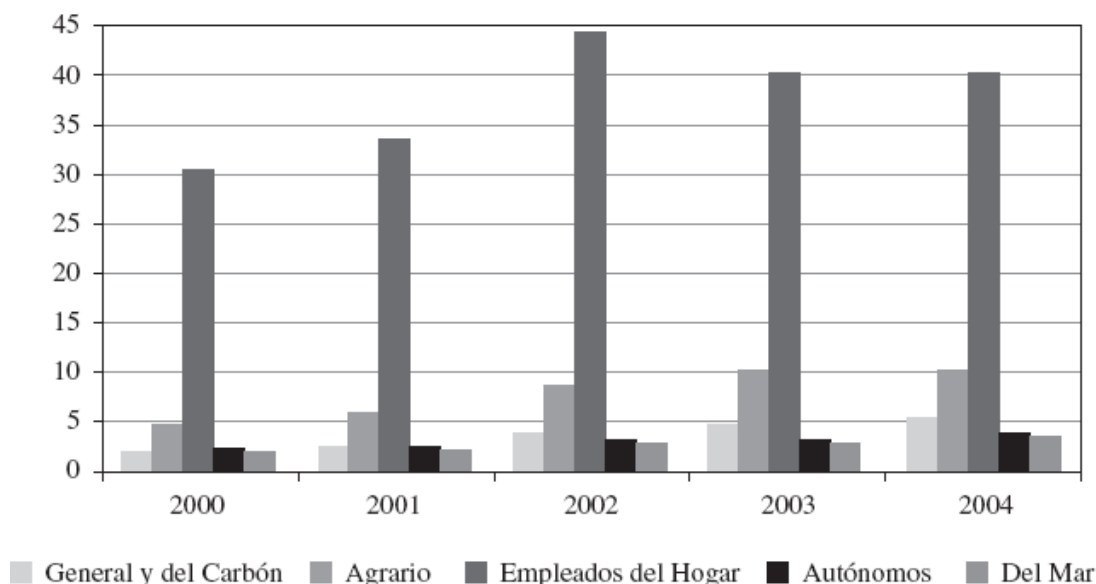
(Anderson, B., 2000) ya que implica decidir sobre la división jerárquica del trabajo, las prioridades de formación y la aceptación de salarios más altos. La profesionalización favorecería un aumento del prestigio del sector en beneficio de las empleadas, así como una clarificación de las condiciones y situaciones que repercutirían favorablemente en ambas partes, empleada y empleadora. La especialización del sector permitiría la imposición de técnicas racionales universales, evitándose las decisiones de tipo arbitrarias y el dominio absoluto del cliente (Meagher, G., 1997). El objetivo consiste en abolir el imaginario servil del sector que favorece la dominación simbólica por parte de las empleadoras (Anderson, B., 2000). A pesar de la especificidad de sus características, fundamentalmente el realizarse en un ámbito privado, se debe conseguir la construcción del sector de la forma más similar posible a otro tipo de actividad laboral. Como señala S. Parella (2003) este sector presenta muchas características análogas a otras profesiones pero que aún no se encuentran reconocidas en igualdad de condiciones, y este es el objetivo que se debe conseguir con la instauración de una mayor profesionalización. Entre las características que requiere el sector destacan el sentido de responsabilidad, la capacidad de gestión y diligencia, la sabiduría psicológica y la empatía, la disciplina, la reflexividad o la mediación interpersonal. Se presenta como imprescindible el que estas cualidades se reconozcan oficialmente y se genere un contrato claro respecto a su prestación.

### **Sector doméstico inmigrante: ¿nueva especialización laboral?**

La etnificación (Oso, L., & Catarino, C., 2000) o concentración de los servicios reproductivos en poblaciones concretas constituye una de las características más sobresalientes de este sector. En la mayor parte de los países donde existe un importante sector doméstico remunerado, éste se encuentra realizado por mujeres no nativas pertenecientes a grupos nacionales específicos o a las denominadas minorías étnicas. Dependiendo del país de destino y de sus dinámicas migratorias los colectivos nacionales predominantes varían, así como lo hacen también en relación a la evolución de las trayectorias migratorias internacionales. En España, por ejemplo, predominan las trabajadoras originarias de países latinoamericanos por obvias razones históricas, mientras que en Alemania lo hacen las mujeres provenientes de países del este de

Europa.<sup>71</sup> El gráfico 2 pone de manifiesto la concentración de la población inmigrante en el régimen de empleados de hogar.

**Gráfico 2: Trabajadores extranjeros sobre el total de altas según régimen de cotización**



Fuente: Carrasco, R. y Ortega, C. (2005)

La concentración por poblaciones del empleo doméstico esconde en sí misma grandes peligros ya que fácilmente se generan jerarquías en base a los sistemas sociales de etnia, religión o nacionalidad, que no son más que sistemas de poder que posicionan a las personas en determinados niveles de la estructura social. En la actualidad los posicionamientos sociales son explicados en base al concepto de nacionalidad, ya que éste se conforma como la única categoría clasificatoria legalmente aceptada (Anderson, B., 2000). La procedencia geográfica de las empleadas domésticas se constituye en uno de los elementos claves de selección, el cual está basado más en la experiencia y redes personales de la empleadora que en cuestiones ideológicas de posicionamiento ante colectivos nacionales. Esto no es óbice, sin embargo, para que los grupos nacionales sean considerados de forma monolítica y le sean asignados características más o menos positivas en función de la procedencia.<sup>72</sup> Se pueden producir dos fenómenos diversos que S. Parella (2003) denomina como ‘selección preferente’ y ‘discriminación

<sup>71</sup> En algunos países europeos, como Francia y Reino Unido, una importante parte del trabajo doméstico remunerado es realizado por mujeres ‘blancas’ nacionales de clase social baja (Williams, F., 2004)

<sup>72</sup> El análisis respecto a las preferencias nacionales para el caso de la Comunidad de Madrid se realizará en la sección de análisis empírico pertinente.

negativa'. Ambos se constituyen en las caras de un mismo proceso general que es el de la elección nacional de los trabajadores. En el primero de los casos el enfoque se interpreta como positivo y significa la preferencia de determinados colectivos para la realización de ciertas tareas, mientras que el segundo término alude al rechazo explícito de ciertos grupos para cubrir determinados puestos de trabajo. Los procesos de selección también pueden encontrarse influenciados por la facilidad de acceso a los colectivos debido a su mayor presencia numérica o a su especialización en determinadas actividades laborales. Esta especialización laboral es consecuencia de la combinación de las políticas de trabajo e inmigración oficiales con las redes informales de los colectivos de inmigrantes, las cuales tienden a reforzar la concentración de ciertos grupos en ciertos nichos laborales (Henshall Momsen, J., 1999). En cuanto a las políticas institucionales constituye una realidad claramente comprobada el direccionamiento de los inmigrantes hacia los puestos de trabajo necesarios en la sociedad de destino, tanto facilitando la legalización de su situación en relación a esos puestos como impidiendo la realización de cualquier otro mediante restricciones en el reconocimiento de sus cualificaciones. En relación a las redes, éstas funcionan de tal forma que los inmigrantes recién llegados son canalizados hacia posiciones laborales en las que ya se encuentran insertos otros inmigrantes que han llegado con anterioridad (Light, I. & Bonacich, E., 1988). Esto genera una constante reproducción de estos nichos laborales gracias a la sustitución continua de unos inmigrantes -los más veteranos- por otros -los recién llegados. Pese a que existen maneras más reguladas de contratación, como puede ser a través de organizaciones no gubernamentales o parroquias barriales, lo más habitual es que las relaciones laborales se establezcan a través de redes de empleadoras y empleadas y por tanto se reproduzca un fenómeno de 'atracción' hacia determinados puestos.<sup>73</sup>

Existen algunas diferencias entre las características generales que presenta el grupo de trabajadoras domésticas inmigrantes frente al de trabajadoras autóctonas del mismo sector. Las empleadas inmigrantes suelen ser elegidas con mayor frecuencia para ocupar este sector en función de su mayor disponibilidad numérica y actitudinal. Existe una mayor oferta de mujeres inmigrantes dispuestas a realizar estas funciones ya que las trabajadoras autóctonas presentan mayores restricciones a la hora de aceptar las

---

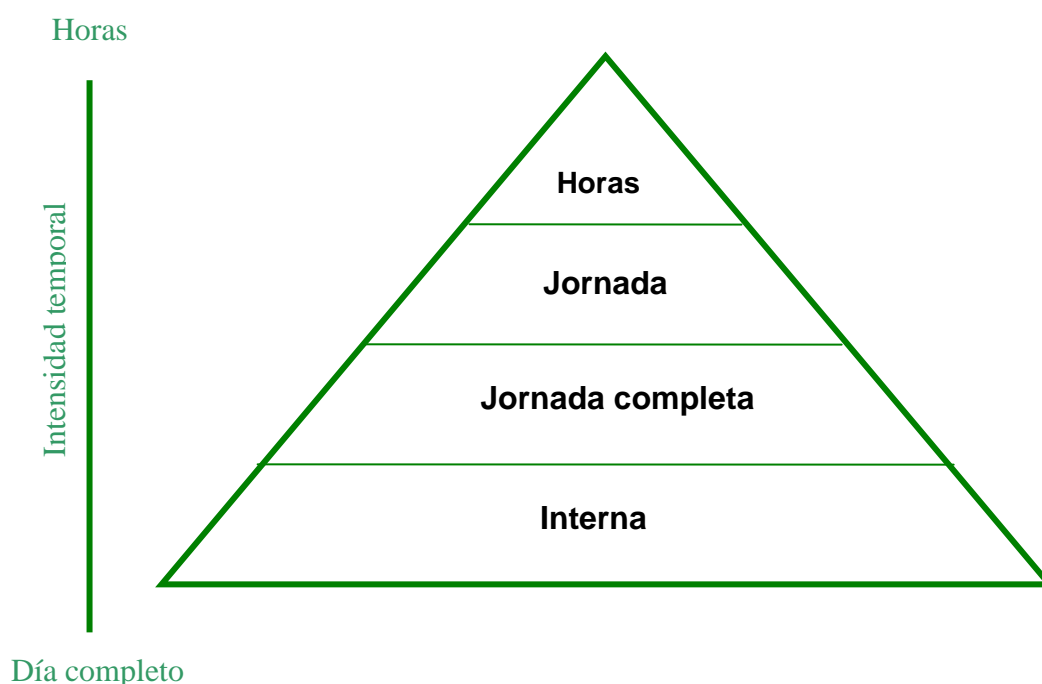
<sup>73</sup> Estas redes llegan a ser en algunos casos transnacionales, es decir que tanto los empleadores se dirigen a otro país de su agrado para contratar empleadas o, cuestión más común, las empleadas contactan conocidos suyos en el país de origen ante demandas de trabajo concretas.

condiciones horarias y de salarios que ofrece el sector. Las trabajadoras domésticas inmigrantes son económicamente más rentables y presentan un ‘nivel de aceptación de un empleo’ menor (Parella, S., 2003). Este último término fue acuñado por P. Villa (1990) y alude al nivel mínimo de condiciones de trabajo por debajo del cual una oportunidad de empleo se considera inaceptable. Las trabajadoras inmigrantes, debido a sus menores alternativas y a la mayor importancia que la estrategia laboral tiene para sus vidas, presentan menores exigencias que las trabajadoras nativas para aceptar un empleo. Las trabajadoras inmigrantes se encuentran dispuestas a llevar a cabo un empleo de tipo más intensivo reduciendo los tiempos para las actividades de reproducción -incluso eliminándolos- así como el tiempo para sí mismas (Comisión Europea, 2004). Para las empleadas autóctonas este tipo de empleo suele constituirse en una mera ayuda familiar a realizar en los tiempos en que no existen otras obligaciones o en una oportunidad de aumentar la autonomía económica personal, mientras que para las trabajadoras inmigrantes éste suele ser el centro del proyecto migratorio y el principal ingreso de la unidad familiar.

### **Formas del trabajo doméstico: horarios y funciones**

El sector doméstico presenta una incalculable variedad de tipos y características que se traducen en formas, horarios y funciones enormemente heterogéneas. Resulta una labor inabarcable el identificar y describir cada una de las posibilidades de realización de la actividad, por lo que se reconocerán únicamente sus ejes diferenciales fundamentales para así comprender las grandes disparidades cualitativas del sector. Como bien señala F. Williams (2004) la diferencia principal no se produce entre las actividades de cuidado y limpieza sino entre las formas temporales de realizarlas. Dentro del ámbito del trabajo doméstico se presenta como tarea muy difícil la de poder diferenciar la contratación exclusiva para cuidados de aquella que incluye también el mantenimiento del hogar. Esto último es más probable de producirse en exclusiva que los cuidados debido a que se encuentra relacionada con hogares sin presencia de población dependiente. La contratación para el cuidado, por el contrario, presenta mayores dificultades de identificarse separadamente ya que el trabajo de cuidadoras suele implicar también cierto grado de responsabilidad en la realización de tareas para el mantenimiento del hogar. La clasificación de mayor utilidad analítica para el sector doméstico es, por tanto, la que se lleva a cabo desde el punto de vista del régimen temporal. Se puede construir una línea de intensidad laboral-temporal cuyos extremos

corresponden al tipo de trabajo interno por un lado y al realizado por horas por el otro. La forma de trabajo externo, tanto por jornadas parciales como completas, marcaría las intensidades medias de realización de la actividad. No se puede olvidar que dentro de cada una de estas categorías se encuentran comprendidas muchas formas de ejercicio diferente. El siguiente gráfico refleja simplíficadamente el abanico de posibilidades descrito:



La actividad más intensiva que puede realizar una trabajadora doméstica es la de tipo interno, es decir cuando permanece en la casa de los empleadores de forma continua incluyendo las noches y, en consecuencia, en casi permanente disposición de llevar a cabo tareas para la familia empleadora. Los límites horarios en que pueden ser demandadas las tareas así como la amplitud de las mismas dependen de cada caso en concreto y se establecen en función de la negociación bilateral entre las partes. Este tipo de régimen es más común en el sur de Europa que en el resto del continente por razones de diversa índole entre las que destaca: una mayor economía informal que permite un menor coste en la contratación, un estado de bienestar más débil, una concepción de la intimidad familiar diferente y una menor incorporación del hombre a la esfera reproductiva. Para el caso de España en concreto este modo de servicio doméstico suele realizarse casi exclusivamente por mujeres inmigrantes con pocos años de residencia en el país, quienes prefieren encontrar un ‘refugio seguro’ para su primera fase de



adaptación a la nueva vida.<sup>74</sup> Independientemente de las condiciones con las que se encuentren en el trabajo, el hecho de tener un techo y comida asegurada permite solventar los duros momentos de la iniciación de la migración hasta poder consolidar las redes sociales y definir mejor el proyecto migratorio. Además, para las mujeres carentes de documentación una vida realizada en su totalidad dentro de los límites de un hogar les permite mayor privacidad y seguridad.<sup>75</sup> Para cubrir este tipo de puestos de trabajo el hecho de no tener familia propia ni responsabilidades familiares *in situ* se constituye en un criterio esencial para las empleadas, ya que significa la posibilidad de ofrecer una ‘disponibilidad permanente’ (Anderson, B., 2000) para con la familia empleadora así como una mayor fidelidad por la carencia de alternativas vitales. En relación a la creación del nuevo espacio de trabajo/hogar surge la interesante idea de la ‘multiplicación de hogares’<sup>76</sup> (Comisión Europea, 2004; Parreñas, R., 2001), la cual hace referencia a que la trabajadora doméstica debe situarse como miembro -especial- de la casa para la que trabaja –y en donde transcurre la mayor parte de su tiempo- a la vez que de su casa en su país de origen. En los casos en que no trabaje de interna también debe crear su propia casa en el país de destino. Desde el punto de vista de la empleadora señalar que cuando se contrata un régimen doméstico interno, éste suele constituirse en la única estrategia de la que se vale la madre trabajadora para organizar la combinación entre las tareas de su casa y su trabajo. En los casos de familias muy adineradas también puede producirse la contratación de más de una persona para realizar las actividades de la casa y el cuidado, y en consecuencia que cada una de las empleadas se encuentre especializada en un tipo de funciones determinadas (cocinera, cuidadora de niños, planchadora).

El siguiente nivel en la escala de intensidad horaria en una misma casa es el de jornada completa o continua, el cual implica un compromiso temporal total que excluye únicamente el momento de la noche. El horario más habitual en este sentido es el que comienza aproximadamente a las ocho de la mañana y acaba a las ocho de la noche durante todos los días de la semana exceptuando los fines de semana. Este régimen

---

<sup>74</sup> Esta situación es comparable a la que ocurría durante un largo período de tiempo –desde el siglo XVIII– con quienes emigraban del campo a la ciudad en busca de una vida mejor; el encontrar un ‘amo’ o ‘señor’ que proporcionase techo y comida se constituía en la mejor opción para un comienzo seguro (Sarasúa, C., 1994).

<sup>75</sup> En esta investigación no se establecen diferencias entre mujeres en situación de regularidad legal o carente de ellas ya que este hecho no brinda diferencias interesantes para el fenómeno de la desnacionalización de los cuidados.

<sup>76</sup> Ésta se desarrolla de manera más detallada en el análisis empírico de la Comunidad de Madrid, definiendo el fenómeno como ‘grupos hogareños’

también puede incluir un espacio privado para la trabajadora -una pequeña habitación- en el que pueda permanecer cuando no está llevando a cabo una tarea en concreto. Este tipo de situación laboral suele ser la elegida por aquellas trabajadoras domésticas que se niegan a mantener la condición de internas debido a que tienen o han formado una familia en España, o por elección de la empleadora debido a las limitaciones espaciales de la casa a pesar de la necesidad de contar con el empleo doméstico de forma constante. Bajo este tipo de régimen la trabajadora también suele constituirse en la única estrategia de conciliación de la empleadora en función de que el tiempo durante el cual permanece en la casa es suficiente para cubrir las necesidades fundamentales de la misma. Las empleadas domésticas, además, suelen adquirir el compromiso de permanecer en la casa durante la noche -aún sin dormir allí- cuando la situación así lo requiera. En los casos en que esto no ocurre así la familia debe recurrir a otro tipo de prácticas como el contratar una persona para que trabaje algunas horas por la noche -canguros o baby sitters- o el solicitar el cuidado de los abuelos. Este tipo de régimen, al igual que el interno, no necesita ser modificados durante los períodos vacacionales de los niños ya que engloba una jornada completa de trabajo independientemente de la ausencia o presencia de éstos en la casa.

En cuanto al trabajo por jornadas parciales -durante toda la mañana o toda la tarde-, este régimen implica delimitar de forma más detallada las funciones que la trabajadora doméstica debe realizar debido a la limitación temporal de la contratación. El contrato no suele implicar el llevar la casa en su conjunto sino responsabilizarse de ciertas tareas necesarias para el normal funcionamiento del hogar para el que trabaja. En la mayor parte de ocasiones este tipo de organización se encuentra relacionada de forma principal con el cuidado de los niños -debido a la descoordinación existente entre horarios laborales y escolares de las familias- y de manera secundaria con el mantenimiento de la casa. Este régimen laboral permite a la empleada doméstica el combinar su situación personal con mayor flexibilidad, ya que el tiempo diario restante puede ocuparlo con otra jornada laboral, con el trabajo por horas o con sus propias responsabilidades reproductivas. En cuanto a la situación de la madre empleadora, ésta puede no necesitar ningún otro recurso de compatibilización por tener un horario de trabajo reducido o concentrado en una jornada laboral similar al de sus hijos. En las ocasiones en que esto no ocurre así se ven obligadas a recurrir a otro tipo de estrategias como pueden ser la de enviar a los niños a actividades extraescolares, tenerlos a cargo de los abuelos, dejarlos solos o llevarlos con ellas al trabajo.

En relación al trabajo doméstico por horas éste se constituye en la forma más flexible de la actividad laboral, en función de su casi ilimitada posibilidad de combinaciones de horarios, de días de trabajo o de tipos de hogares empleadores. Suele significar una mayor libertad para la empleada en relación a su menor supeditación a una casa en concreto y a la posibilidad de decidir de forma personal la organización del tiempo propio. Permite, así mismo, combinar de forma más flexible el tiempo laboral con las propias responsabilidades familiares y suele corresponder a un estadio más avanzado del proceso migratorio. Además suele generar un mejor salario final aunque acompañado por una mayor inseguridad laboral por la carencia de relaciones laborales sólidas que permitan cierta ayuda o contención en momentos de necesidad. Este régimen se encuentra mayoritariamente ocupado por trabajadoras españolas. Las madres que contratan este tipo de servicio doméstico suelen poder combinarlo con sus propios horarios laborales y cuentan con él únicamente para cubrir los huecos que no pueden ellas solas. En muchas ocasiones, sin embargo, un recurso tan concentrado en el tiempo es consecuencia de la imposibilidad de asumir económicamente una ayuda más holgada. Los dos cuadros siguientes resumen de forma sintética las posibilidades de servicio doméstico que existen en función de su intensidad temporal así como las repercusiones que estos diferentes regímenes implican para la organización de las estrategias de las madres trabajadoras nativas e inmigrantes. La clasificación engloba no sólo la terminología utilizada en este capítulo –interna, jornada, por horas- sino también las utilizadas en secciones anteriores –estrategias y cadenas de cuidado. El primer cuadro, por tanto, refleja el tipo de trabajo doméstico y estrategias complementarias que deben utilizar las madres trabajadoras nativas y el segundo los tipos de empleo doméstico y cadenas de cuidado de las trabajadoras domésticas inmigrantes.

<b><i>Interna</i></b>	<b><i>Jornada completa</i></b>	<b><i>Por jornada</i></b>	<b><i>Por horas</i></b>
<i>Única estrategia, sin cambios en vacaciones</i>		<i>Suele implicar cambios en vacaciones</i>	

	<b>Combinada con:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- canguro /baby-sitter</li> <li>- abuelos</li> <li>- otra familia</li> <li>- vecinos</li> <li>- sin necesidad de combinar</li> </ul>	<b>Combinada con:</b> - escuela / guardería <ul style="list-style-type: none"> <li>- abuelos /otra familia</li> <li>- padre</li> <li>- vecinos</li> <li>- actividades extra - escolares</li> <li>- hijos solos</li> <li>- llevarlos al trabajo</li> <li>- sin otras combinaciones</li> </ul>
--	---	--

	<b><i>Sin responsabilidades en general</i></b>	<b><i>Sin responsabilidades en España</i></b>		<b><i>Con responsabilidades en España</i></b>
<b><i>Interna</i></b>	Sin necesidad de combinación. Muy habitual	Por proyecto migratorio: falta de claridad, de posibilidades.	Como estrategia, dejándolos en origen al cuidado de: <ul style="list-style-type: none"> <li>- abuelas</li> <li>- abuelos</li> <li>- maridos</li> <li>- familia en general</li> <li>- instituciones</li> </ul>	Algún hijo o todos en destino. Nacidos en destino o reagrupados.
<b><i>Jornada completa</i></b>	Sin necesidad de combinación			Combinado con:
<b><i>Por jornada</i></b>	Sin necesidad de combinación			- escuela/guardería
<b><i>Por horas</i></b>	Sin necesidad de combinación. Poco habitual			- abuelos/padre
				- otros familiares
				- vecinos
				- hijos solos
				- llevarlos al trabajo
				- empleada doméstica
				actividades extra-escolares
				- sin necesidad de combinación

## **Relaciones en el ámbito laboral**

Las diferentes formas horarias que el trabajo doméstico puede adoptar son relevantes no sólo para definir el tipo de funciones y delegación de las tareas reproductivas que implican sino también para poder entender los tipos de relaciones personales que se establecen en las casas. No es lo mismo compartir absolutamente todos los momentos y espacios de un hogar que establecer una interacción puntual para momentos y tareas determinadas. Algunas relaciones de poder que se producen entre empleadoras y empleadas sólo pueden tener lugar cuando la relación tiene una base muy intensa, es decir cuando el empleo doméstico es de tipo interno o por jornada completa. Cuanto mayor es el roce que se produce entre los miembros del hogar mayor es la complejidad que se establece en la relación. En algunos casos de intensidad temporal leve del trabajo –por horas o jornada parcial- las mujeres de la casa apenas interaccionan y la relación se limita a indicaciones escritas o a las referencias de los niños. En cualquier caso, el trabajo doméstico remunerado siempre genera un tipo de relación social específica que presenta una serie de características prácticamente inexistentes en otro tipo de interacción personal. La particularidad viene dada, fundamentalmente, por el hecho de que la relación se produce en un espacio físico, el hogar de la empleadora, que no es neutral y que implica para ambas mujeres una negociación continua con la intimidad propia y ajena. Además, como señala A. Skolnik (1992) basándose en la división de E. Goffman, la casa se puede definir como la ‘zona de bastidores’ donde se producen los secretos de las personas y las familias. En este sentido, pese a la cercanía real de la relación, es necesario mantener una distancia social mediante la cual se pueda tener la seguridad de que los secretos personales y de la familia permanecerán bien resguardados.

El elemento fundamental de las relaciones dentro del hogar lo constituye la negociación continua entre la distancia y la cercanía que se establece. Como señala P.-C. Lan (2003) es necesario establecer algunas fronteras entre la empleada y la empleadora como son las socio-categorías y las socio-espaciales. Las primeras hacen referencia a las claras diferenciaciones que se establecen, por ejemplo, entre clases sociales, entre el hecho de ser o no nativa del país donde se reside o el de poseer o no la ciudadanía del país de destino. Estas relaciones por oposición permiten, en los momentos de necesidad, establecer una clara jerarquía social donde cada mujer debe ocupar una posición determinada. Las segundas aluden a las restricciones territoriales que se establece en las casas (Constable, N., 2002). En todos los hogares existen espacios

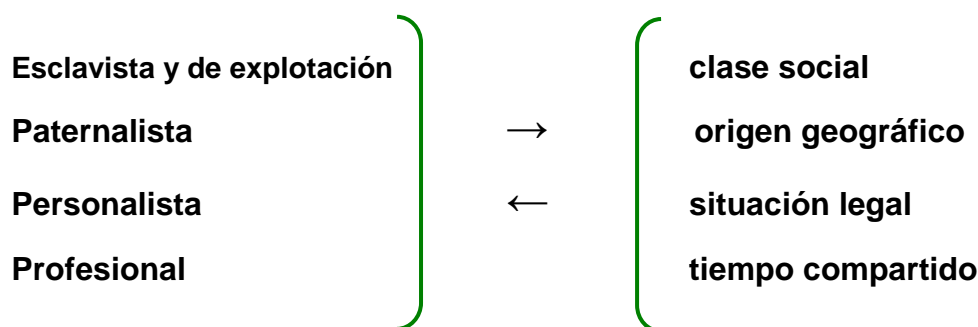
exclusivos para los dueños de la casa y otros destinados únicamente a las trabajadoras domésticas. Estas últimas sólo pueden acceder a los espacios de los empleadores con objeto de realizar sus actividades laborales, debiendo concentrar el resto del tiempo en los espacios destinados para ellas. Esta segregación espacial genera a la vez autonomía y libertad para las empleadas domésticas, en cuanto que tienen un espacio propio sobre el que decidir pero que al encontrarse claramente diferenciado las convierte en sujetos invisibles (Nakano Glenn, E., 1992). El juego de los espacios se conforma como un juego muy complejo de definir y comprender ya que se encuentra atravesado por la distancia social y por la relación jerárquica empleadora-empleada. Las empleadas, por lo general, prefieren ser dueñas de sus pequeños espacios en exclusiva y no tener que compartir sus tiempos libres con la familia empleadora. Esto les produce mayor distensión en su cotidianeidad pero a la vez reduce sus vidas a los designios espaciales y temporales de las empleadoras. En este sentido lo que se produce es un compromiso de la personalidad de la empleada en su totalidad (Colectivo Ioé, 2001), sobre todo para el caso de las internas que deben mantener su rol de subordinación espacial y temporal durante las veinticuatro horas del día.<sup>77</sup> De esta manera la empleada doméstica es una persona socialmente muerta en función de su incapacidad para desarrollar deseos individuales, ser dueña de su tiempo o establecer relaciones sociales propias (Anderson, B., 2000). Esta situación se demuestra difícil de sobrellevar para las mujeres trabajadoras domésticas ya que como señala L. M. Rivas (en Hochschild, A. R. & Ehrenreich, B., 2002: 79) “la invisibilidad es la forma más extrema de alienación”.

Aunque el vínculo entre empleadora y empleada se construya en base a la necesidad mutua, los diferentes condicionamientos sociales hacen que la relación sea claramente asimétrica en favor de la primera. Las regulaciones inmigratorias así como las relativas al sector doméstico en concreto ponen a la trabajadora inmigrante en una clara situación de debilidad. Como señala M. Asís (2003) las condiciones de vida de las empleadas domésticas dependen de la voluntad de sus empleadoras. Las relaciones variarán desde la cordialidad y el respeto hasta la explotación y esclavitud, pero siempre establecidas de forma unidireccional por la empleadora y sin muchas más posibilidades que una resistencia limitada por parte de las empleadas. Esto no es óbice para que, como

---

<sup>77</sup> No se ha hecho en esta sección diferencia entre las formas horarias de trabajar y las relaciones que se crean. Es necesario tener presente, sin embargo, que la mayor parte de las relaciones que se analizan son características de relaciones intensas, es decir cuando existen empleadas internas. El tipo de complejidad e intensidad en la relación se reduce a medida que lo hacen las horas de trabajo de la empleada doméstica en una misma casa.

defiende P.-C. Lan (2003), las empleadas no se valgan ellas mismas de estrategias para conseguir sus objetivos y establecer relaciones determinadas. Esta autora apunta que las empleadas pueden actuar de forma interesada con el objetivo de buscar patronazgo, querer reforzar un estatus similar, intentar mantener las distancias o desear esconder sus posiciones sociales previas. A pesar de estar de acuerdo con la posibilidad de la agencia de las empleadas domésticas en esta investigación se considera que sus posibilidades se encuentran bastante restringidas y que pueden actuar únicamente dentro de los marcos generales que se establecen por parte del actor con mayor poder en la relación, es decir las empleadoras. De forma general la tipología que se puede establecer como guía de análisis de las relaciones empleada – empleadora en función de las variables más influyentes en la construcción de las relaciones personales es la siguiente:<sup>78</sup>



El esquema indica que no se debe olvidar que estas formas de relación se encuentran intrínsecamente relacionadas con diversas variables sociales que son las que permiten o generan un tipo de relación u otra. Entre las variables a tener en cuenta cabe destacar la de clase social, origen geográfico, situación legal y tiempo compartido. En cuanto a esta última variable, como ya se ha mencionado, el establecimiento de cada una de estas formas de relación y su profundidad se encuentran directamente relacionadas con la intensidad del trabajo temporal de la empleada. Cuanto más horas se permanece en la casa de la empleadora mayores son las posibilidades de que estos tipos se realicen de forma completa, ya que la interacción es mayor y la dependencia con respecto al puesto de trabajo también lo es. Una empleada interna se encontrará bajo mayor influencia de su empleadora respecto al uso de su tiempo y su personalidad que otro tipo de empleada. Una trabajadora por horas, por el contrario, puede llegar a no

<sup>78</sup> En la sección de análisis empírico de esta investigación se realizará una tipología de relaciones de acuerdo a los casos reales que se hayan analizado en base al trabajo de campo.

tener prácticamente relación con la empleadora, además de tener mayores alternativas laborales con las que enfrentar despidos o cambios de trabajo. En cuanto a la situación legal se presenta como una cuestión evidente la relación directamente proporcional entre derechos generales de la empleada y la posibilidad de reivindicación de una situación laboralmente justa. En los casos en que debe defenderse de la máxima autoridad que es el propio estado -ante expulsiones o sanciones debido a su situación irregular- complicado será que pueda hacerlo de una familia, debido a que ésta concentra todo el poder en sus manos y, además, paradigmáticamente puede llegar a constituirse en el único refugio de la empleada.<sup>79</sup> La variable origen geográfico presenta enorme importancia debido a que de ella depende la construcción que se hace del 'otro'. Existe una idea generalizada en las poblaciones que utilizan trabajo doméstico de que las mujeres que ocupan esos puestos carecen de educación, de anhelos personales, de familia propia o de deseos de realizarse en otros puestos laborales y otras posiciones en la jerarquía de clases y género de la estructura social. Las visiones concretas que se establecen para cada una de las empleadas domésticas se construyen en función de las relaciones históricas con la comunidad nacional a la que pertenece la empleada así como del contexto social mundial. S. A. Cheng (2006) establece tres elementos generalizados en la construcción de la 'otra' que se demuestran enormemente útiles para entender las relaciones que se establecen, y son los siguientes: que son salvajes y necesitan ser modernizadas y civilizadas, que existen características nacionales que determinan la calidad del trabajo sin existir estatus individual y que algunos grupos son extremadamente sexualizados y otros precisamente lo contrario.<sup>80</sup> La última variable aludida para explicar los tipos de relación es la clase social y generalmente ésta funciona como un péndulo de distanciamiento o acercamiento consciente, e inconsciente, entre empleadora y empleada. Desde el punto de vista exclusivo de las empleadoras se puede señalar que las clases medias suelen rechazar el modelo de explotación propio del feudalismo y hacen un esfuerzo por construir una relación de tipo más laboral o personalista.

---

<sup>79</sup> La situación de irregularidad no significa de forma automática una situación de explotación ya que en numerosas ocasiones la empleadora no se aprovecha de esta circunstancia de debilidad en beneficio propio. Lo único que se indica es que bajo estas condiciones las facilidades para una relación de explotación son mayores.

<sup>80</sup> Para el caso de España siguiendo esta clasificación se considera, por ejemplo, que las trabajadoras latinoamericanas deben ser modernizadas, que las trabajadoras de Europa del este son rígidas y disciplinadas por lo que realizarán mejor las tareas de limpieza que de cuidado, que las trabajadoras caribeñas son enormemente sexualizadas –en menor medida las de Europa del este- y las marroquíes, por su parte, asexualizadas.



Aunque las formas de relación especificadas quedan bastante sobrentendidas con su propia denominación así como con la explicación de las variables que las afectan, se procederá a realizar un breve comentario sobre cada una de ellas. La primera forma de relación, la de explotación absoluta, se produce cuando se ignoran por completo los derechos de la trabajadora como tal y como persona en su conjunto. La empleadora impone sus reglas en beneficio propio y genera un tipo de cotidianidad similar a la existente en épocas de la esclavitud donde el esclavo -en este caso la trabajadora- carece de cualquier posibilidad de constituirse en un sujeto autónomo. Los grados en que se produce explotación varían desde el abuso físico, e incluso sexual, hasta la dominación psicológica y el aislamiento social. Las formas mediante las cuales las empleadas permanecen amedrentadas se consiguen gracias a variadas formas de “aplicación del terror” (Bales, K. en Hochschild, A. R. & Ehrenreich, B., 2002: 221) como amenazas legales, manipulación de la información o escandalosa marginación espacial y distanciamiento verbal. Las relaciones paternalistas, por su parte, se basan en una concepción totalmente diferente de la relación entre ambas mujeres.<sup>81</sup> La idea no reside en explotar de forma consciente a la empleada sino que se busca, desde una perspectiva de superioridad, proteger y enseñar a la empleada las normas y formas de hacer propias de la empleadora. La trabajadora es considerada de alguna manera como una niña de la que es necesario ocuparse y con la cual se produce una relación asimétrica y unidireccional. Dependiendo del grado en que se produce este tipo de relación será más o menos perjudicial para la empleada, ya que puede estar entendida como una ayuda constante de la que incluso se puede beneficiar hasta un patronazgo en el que se diluye su identidad como persona. P.-C. Lan (2003) señala que este tipo de relación se produce con menor asiduidad entre las clases medias debido a que requiere cierta inversión de tiempo del que éstas suelen carecer. Sin embargo también se ha constatado que las mujeres de esta clase social son propensas a generar este tipo de relación por un mal entendido afán de ayuda. Las relaciones personalistas, por su parte, implican un mayor nivel de reciprocidad e interacción entre empleada y empleadora. P. Hondagneu-Sotelo (citada por Lan, P.-C., 2003), sin embargo, considera que esta relación sigue conformándose como fundamentalmente asimétrica, aunque se reconoce que en mayor medida que los casos anteriores se respeta la existencia de la empleada como un ser

---

<sup>81</sup> J. Rollins (1985) acuñó el término maternalismo para definir el mismo tipo de relaciones que se conocen bajo el término paternalismo pero indicando que se generan entre mujeres y que, por tanto, se encuentran fuera del sistema patriarcal que rige las actuales instituciones sociales.

humano autónomo. El principal inconveniente del desarrollo de este tipo de interacción es que se presenta en el ámbito de unas relaciones que son estrictamente laborales y, por ende, genera ambigüedad y dificultad para establecer pautas claras de trabajo. Un ejemplo de esta imprecisión en las relaciones se presenta en la forma de finalización de la actividad laboral, la cual suele producirse con características más propias de las relaciones personales (mentiras piadosas, sufrimientos) que de las laborales (Hondagneu-Sotelo, P., en Hochschild, A. R. & Ehrenreich, B., 2002). Nuevamente P.-C. Lan (2003) señala la preponderancia de este tipo de relación en las clases medias por el anhelo de ésta de reducir su culpa de clase en esta peculiar relación de servicio. El último tipo de relación que se presenta es el de tipo laboral, el cual tiene lugar únicamente en aquellas relaciones laborales de intensidad temporal baja. Las características procedentes del hecho de compartir el hogar y la cotidianidad, es decir de alta intensidad temporal, hacen prácticamente imposible que la relación se mantenga en el estricto ámbito laboral. En los casos en que el trabajo se realiza en un tiempo acotado -por jornada o por horas- se pueden establecer unas pautas claras en las relaciones personales que se limiten a la manera de cumplir las tareas demandadas. Este tipo de relación es la más parecida a la que se establece en otros tipos de ámbitos de trabajo, aunque con las marcadas especificidades que en todo caso tiene la realización mercantilizada del trabajo reproductivo.

Los elementos relacionales principales de la relación dentro del sector doméstico se concentran, como se ha visto, en las dos mujeres que gestionan y ejecutan las labores reproductivas, es decir en la relación que se establece entre la madre trabajadora nativa y la empleada doméstica inmigrante. Se produce, sin embargo, otra relación muy importante, la cual constituye la razón misma de la existencia del trabajo doméstico del cuidado: la de la cuidadora y el menor cuidado. En esta investigación esta relación es relevante únicamente en cuanto a las expectativas que genera en la madre del niño y en la cuidadora.<sup>82</sup> El equilibrio entre todos elementos se presenta inestable ya que las exigencias y los límites de cada una de las partes se entrecruzan y contradicen. Las madres pretenden que se establezca una relación *quasi* maternal en cuanto a compromiso emocional y dedicación hacia los menores pero a la vez no desean que el ‘factor encariñamiento’ (Cheever, S. en Hochschild, A. R. & Ehrenreich, B., 2002)

---

<sup>82</sup> El análisis de la relación de la empleada doméstica con los niños desde la perspectiva de éstos –sus percepciones, los lazos y comportamientos que generan- se constituye en tarea para una futura investigación.

cuidadora-niño las excluya a ellas de la relación. Las cuidadoras, por su parte, establecen diferentes grados de relación con los niños en función de la confianza y responsabilidad que se les brinde en la casa, las necesidades afectivas que necesiten cubrir o la duración temporal estimada de permanencia en ese puesto trabajo. La interacción con los niños es un arma de doble filo debido a que facilita la realización del trabajo cotidiano pero a la vez se conforma como una continua amenaza para la estabilidad emocional y la solidez de la situación personal. Precisamente una de las razones para mantener las distancias en la relación con los menores reside en la posibilidad de una precipitada terminación de la relación, cuya consecuencia inmediata es una brusca supresión del lazo emocional que las une a los niños. En numerosas ocasiones la solidez, o dependencia, de la relación con los menores provoca que la empleada se mantenga en el puesto de trabajo más tiempo del que las condiciones objetivas del mismo la hacen desear.

Otra de las complejas dinámicas relacionales que debe enfrentar la empleada doméstica es la relativa a su posición en relación para con la familia empleadora. La manida expresión ‘ser parte’ de la familia, que en una interpretación superficial parecería ser sinónimo exclusivo de pertenencia y relajación de las relaciones, puede ocultar sin embargo comprometidas situaciones. El considerarse parte de la familia establece unas fronteras borrosas entre las decisiones vitales y las obligaciones de la empleada y las de la familia empleadora. Muchas trabajadoras domésticas agradecen la cercanía y la posibilidad de compartir su cotidianeidad sintiéndose parte del grupo con el que viven, facilitando además de esta forma su proceso migratorio. Sin embargo en numerosas ocasiones esta familiaridad significa una importante acumulación de poder en manos de la empleadora debido a que puede negociar las tensiones laborales en base a elementos afectivos. De esta manera se presenta más factible el aumentar el nivel de trabajo y compromiso de la empleada, en función a una lealtad familiar, así como borrar la existencia de su propia familia y necesidades. Se logra en numerosas ocasiones despersonalizar a la trabajadora (Parella, S., 2003) para la cual su vida se realiza a través de una familia ajena que, a pesar de todo, desconoce todo sobre la familia real de la empleada. El considerar a la empleada parte de la familia también es una forma que tienen las madres trabajadoras de reconciliar una situación que las aflige, ya que considerando a la cuidadora como familia no están dejando a sus hijos al cuidado de desconocidas sino en buenas manos familiares (Williams, F., 2004).

## Relaciones de género: transformaciones y permanencias

Las nuevas relaciones domésticas en los hogares traen consecuencias en la formas de generarse y establecerse las relaciones de género dentro de los mismos. El hecho de que se produzca una organización de la cotidianidad basada en nuevos elementos y realidades sociales implica una recolocación de los antiguos mecanismos de funcionamiento. Se presenta como fundamental el analizar si los nuevos usos por género del espacio público y privado han conllevado también a nuevas formas de organización de las labores reproductivas y del reparto de roles dentro del hogar. Los dos cambios fundamentales que se han producido en las últimas décadas se corresponden con los nuevos roles de la mujer en el mercado de trabajo así como el papel central de la mujer en la emigración. Sería interesante comprender si éstos fenómenos han provocado el surgimiento de nuevas soluciones gracias a una negociación y un consecuente reequilibrio de la distribución de las parcelas de poder o si simplemente las antiguas dificultades se han ocultado bajo nuevos hábitos.

Existen claras modificaciones en la formas de distribuir la realización de las tareas dentro de los hogares. La mujer ya no se encuentra especializada únicamente en el ámbito doméstico y por tanto no se le supone la responsabilidad absoluta del mismo. Sin embargo, diversa literatura (Pérez Orozco, A., 2006; Durán, M. A., 1988) y encuestas (Instituto de la Mujer, 1993, 1996, 2001; Instituto Nacional de Estadística, 2002-2003) referidas al uso del tiempo reflejan que sigue recayendo en la mujer la mayor parte del tiempo dedicado a la realización de las tareas de índole reproductiva. La siguiente tabla sobre usos del tiempo ejemplifica claramente esta situación:

**Tabla 15: Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad por dichas personas**

Actividades principales	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	% de personas	Duración Media Diaria	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
<b>0 Cuidados personales</b>	<b>100,0</b>	<b>11:22</b>	<b>100,0</b>	<b>11:24</b>	<b>100,0</b>	<b>11:21</b>
0.1 Dormir	100,0	8:48	99,9	8:49	100,0	
0.2 Comidas y bebidas	99,9	1:46	99,9	1:47	99,9	1:44
0.3 Otros cuidados personales	97,7	0:50	97,5	0:49	97,9	0:51
<b>1 Trabajo</b>	<b>34,1</b>	<b>7:47</b>	<b>43,3</b>	<b>8:22</b>	<b>25,2</b>	<b>6:51</b>
1.1 Trabajo principal	33,1	7:49	42,0	8:25	24,7	6:51
1.2 Trabajo secundario	0,8	3:46	1,1	3:49	0,5	3:39

1.3 Actividades relacionadas con el trabajo	3,2	0:58	4,2	1:05	2,2	0:43
<b>2 Estudios</b>	<b>13,7</b>	<b>5:13</b>	<b>13,3</b>	<b>5:18</b>	<b>14,0</b>	<b>5:09</b>
2.1 De la escuela a la universidad	10,8	5:40	10,8	5:44	10,8	5:37
2.2 Estudios durante el tiempo libre	4,1	2:22	3,6	2:20	4,5	2:23
<b>3 Hogar y familia</b>	<b>81,6</b>	<b>3:39</b>	<b>70,0</b>	<b>2:08</b>	<b>92,7</b>	<b>4:45</b>
3.1 Actividades culinarias	64,5	1:34	43,9	0:49	84,1	1:57
3.2 Mantenimiento del hogar	50,1	1:11	28,3	0:47	71,0	1:20
3.3 Confección y cuidado de ropa	20,5	1:14	3,1	0:37	37,1	1:17
3.4 Jardinería y cuidado de animales	11,8		13,2	1:55	10,4	1:09
3.5 Construcción y reparaciones	3,7	1:32	5,9	1:37	1,6	1:15
3.6 Compras y servicios	38,9	1:04	28,9	1:01	48,5	1:06
3.7 Gestiones del hogar	1,2	0:48	1,2	0:53	1,1	0:42
3.8 Cuidado de niños	15,0	1:55	11,2	1:27	18,6	2:11
3.9 Ayudas a adultos miembros del hogar	3,5	1:32	2,5	1:36	4,5	1:30
<b>4 Trabajo voluntario y reuniones</b>	<b>12,4</b>	<b>1:49</b>	<b>9,5</b>	<b>1:54</b>	<b>15,1</b>	<b>1:46</b>
4.1 Trabajo al servicio de una organización	0,6	2:37	0,7	2:32	0,5	2:45
4.2 Ayudas informales a otros hogares	6,7	2:06	5,2	2:05	8,1	2:06
4.3 Actividades participativas	5,7	1:13	4,1	1:21	7,3	1:09
<b>5 Vida social y diversión</b>	<b>66,8</b>	<b>2:14</b>	<b>66,2</b>	<b>2:18</b>	<b>67,4</b>	<b>2:09</b>
5.1 Vida social	50,2	1:51	50,2	1:57	50,2	1:44
5.2 Diversión y cultura	4,8	2:11	5,1	2:14	4,6	2:08
5.3 Ocio pasivo	31,6	1:27	30,3	1:25	32,7	1:29
<b>6 Deportes y actividades al aire libre</b>	<b>40,3</b>	<b>1:58</b>	<b>42,7</b>	<b>2:12</b>	<b>38,1</b>	<b>1:43</b>
6.1 Ejercicio físico	39,9	1:56	42,0	2:08	37,9	1:43
6.2 Ejercicio productivo	0,6	3:42	1,0	3:55	0,1	2:14
6.3 Actividades relacionadas con los deportes	0,8	0:27	1,1	0:28	0,6	0:25
<b>7 Aficiones y juegos</b>	<b>17,9</b>	<b>1:50</b>	<b>23,0</b>	<b>1:59</b>	<b>13,0</b>	<b>1:35</b>
7.1 Aficiones artísticas	2,3	1:47	2,5	1:59	2,1	1:33
7.2 Aficiones	7,8	1:29	10,2	1:38	5,6	1:14
7.3 Juegos	9,4	1:49	12,5	1:55	6,4	1:39
<b>8 Medios de comunicación</b>	<b>86,4</b>	<b>2:38</b>	<b>86,8</b>	<b>2:48</b>	<b>86,0</b>	<b>2:28</b>
8.1 Lectura	21,5	1:07	23,1	1:11	20,0	1:01
8.2 Televisión y vídeo	82,8	2:23	83,3	2:28	82,3	2:17
8.3 Radio y música	6,2	1:03	7,8	1:08	4,7	0:55
<b>9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado</b>	<b>83,9</b>	<b>1:24</b>	<b>86,9</b>	<b>1:27</b>	<b>81,0</b>	<b>1:21</b>
9.1 Trayectos de ida/vuelta al/del trabajo	31,3	1:04	40,0	1:05	23,0	1:03

Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003, INE

La ideología del hombre como fundamental aportador económico en las familias moldea la situación social, legal y económica de las mujeres (Morokvasic, M., 2000). Aunque el modelo familiar de ‘doble ganador’ se ha generalizado permanece implícita la idea de que la actividad remunerada del hombre es más beneficiosa para la familia que la realizada por la mujer, tanto en cuanto a las ganancias presentes como a la proyección de futuro. Como se puede observar los ámbitos del empleo y la vida familiar se encuentran íntimamente interconectados y no se puede entender la aproximación

hacia uno de ellos sin tener en cuenta la situación del otro. El menor tiempo disponible por las mujeres para la realización de las tareas del hogar, acompañado por un cambio ideológico en cuanto a cuales deben ser sus obligaciones en el mismo, han llevado a buscar alternativas en las formas de organización de la casa y la familia. Las parejas, sin embargo, en vez de replantearse la división patriarcal del trabajo y su repercusión en el hogar han preferido afrontar los nuevos retos mediante la compra de un reemplazante de estas tareas (Kofman, L., Phizacklea, A., Raghuram, P., & Sales, R., 2000). Se produce un fenómeno de ‘terciarización’ de las responsabilidades reproductivas, es decir que se establece una tercera persona como encargada de las tareas cotidianas del hogar y consecuentemente como equilibradora de las posibles tensiones que puedan surgir en él. La contratación de trabajo doméstico remunerado permite no enfrentarse de forma contundente a los cambios en la división de tareas en función de los géneros (Anderson, B., 2000) e incluso emular el funcionamiento de la familia tradicional (Tobío, C., 2001b). La mujer continúa fundamentalmente subordinada al marido pero a su vez subordina a otra mujer –la trabajadora doméstica- con objeto de aliviar su propia subordinación (Anderson, B., 2000). El traspaso de exigencias a ‘terceras mujeres’ les permite acercar su situación real de responsabilidades domésticas –lo que efectivamente llevan a cabo- con la construcción ideal de las mismas –lo que se considera deberían realizar. En esta nueva ecuación lo que no se ha tenido en cuenta son las repercusiones que esta redistribución de las tareas puede tener en grupos de mujeres con menos posibilidades de gestionar sus recursos. Incluso se puede mantener que a nivel estatal y empresarial esta transposición de responsabilidades se ha conformado como una política expresa que permite no ser afectado por las transformaciones de género que están teniendo lugar. Algunas autoras (Bubeck, D. E., 1995) también defienden que los hombres se ven directamente beneficiados con esta situación, por lo que apoyan su mantenimiento para así no tener que modificar su situación personal ni su posición en el entramado social.

La utilización de trabajo doméstico remunerado puede entenderse como un instrumento que permite el mantenimiento del sistema patriarcal familiar o como el elemento originador de un proceso de cambio. La mercantilización de las tareas reproductivas podría estimular su visibilización y consecuente adquisición del peso que merecen en la sociedad para un posterior re-posicionamiento de las mismas a nivel de la sociedad civil. Estas transformaciones de mayor calado implicarían la creación de un

nuevo equilibrio entre trabajo y vida (Williams, F., 2004; Lynch, K., 2005), lo que requeriría así mismo nuevas concepciones del sistema económico a nivel local y global.

La transformación de la posición de las trabajadoras domésticas inmigrantes en sus propios hogares comparte alguna de las características ya mencionadas, a las que se le añaden también elementos relacionados con el proceso migratorio como pueden ser la iniciativa en un proceso familiar colectivo o la independencia personal en la migración. Los cambios a los que se exponen las relaciones de género dentro de las familias inmigrantes son aún más notorios que en los casos nacionales, debido a la necesidad de decisiones categóricas que implica el proceso migratorio y las consecuentes reestructuraciones que se generan. Existen, sin embargo, posicionamientos divergentes respecto a las consecuencias que la migración y el trabajo en el sector doméstico conllevan para las mujeres. T. Repak (1995), por ejemplo, en su estudio de las mujeres salvadoreñas en Estados Unidos encuentra que éstas han conseguido aumentar su autonomía gracias al proceso migratorio y su consecuente independencia económica.<sup>83</sup> A. Ramírez (1998a), por su parte, en la investigación dedicada a la migración de las mujeres marroquíes a España también señala que la libertad y capacidad de decisión de estas mujeres se ve aumentada en función de su supremacía económica y de su conocimiento respecto a los procesos migratorios y sus derivaciones (visitas, cadenas migratorias, mejora de condiciones de vida en origen). Esto les permite transformar su posición dentro de la familia -entendida como extensa- y liderar algunos procesos de toma de decisiones. Otros estudios como el de V. Malkin (1999) o R. Parreñas (2001) apuntan a una reproducción de las jerarquías de género en las migraciones, e incluso a un deterioro de las condiciones de vida de las mujeres debido a las difíciles condiciones que impone el trabajo doméstico. Lo que estas diferentes perspectivas demuestran es que no existe consenso respecto al carácter emancipador o reproductor de las transformaciones de género acaecidas en los procesos migratorios (Suárez, L., 2005). Esta última autora señala también que los datos aportados por las mujeres sí indican cierto aumento de la percepción de la libertad y capacidad de decisión para las cuestiones relacionadas estrictamente con las migraciones, como puede ser la inversión de los salarios y de las remesas. La gestión y ejecución del cuidado de los hijos y la realización de tareas cotidianas continúa, como para el caso de las mujeres empleadoras de trabajo doméstico, constituyéndose mayoritariamente como su responsabilidad. En

---

<sup>83</sup> La mayor parte de las mujeres de este estudio son solteras, con lo que su autonomía se realiza en relación a hermanos, padres y la sociedad en su conjunto.

los casos en los que mantienen cadenas globales de cuidado, ellas son las que gestionan en la lejanía el cuidado de sus hijos o lo traspasan a otras manos femeninas, repitiéndose de esta manera el mismo proceso que en los países centrales aunque con ciertas modificaciones en las características de los elementos componentes. Para este caso, al igual que planteaba C. Tobío (2001b) para la situación de España, también se podría reflexionar sobre la constitución de estos procesos como el comienzo de un profundo cambio que paulatinamente se va a asentar en las sociedades a nivel global.

### **Marco legislativo del sector doméstico en España**

En relación a la situación normativa del sector doméstico, se desarrollarán únicamente las cuestiones fundamentales que se presentan de interés para entender la situación actual del sector y las condiciones de trabajo de las empleadas del hogar. No se hará en ningún caso alusión a la situación de otros países europeos debido a que esto no es significativo para esta investigación ni existe, por el momento, voluntad de armonizar las legislaciones.<sup>84</sup> Aunque el análisis empírico alude exclusivamente a la situación en la Comunidad de Madrid, el marco legislativo corresponde a España en su conjunto debido al desarrollo a nivel nacional de la legislación en este ámbito.

La característica fundamental de la situación legislativa del sector doméstico reside en la inferioridad de condiciones que presenta con respecto a otros ámbitos laborales. Puesto que la actividad se realiza en un entorno y con unas características especiales se ha desarrollado una normativa específica que ha convertido el sector en un nido de particularidades. La defensa de esta diferencia viene dada por el carácter privado de la relación donde el legislador ha dado prioridad al aspecto personal y familiar del sector frente a aquel propiamente laboral. Numerosos son los autores o entidades (López Gandía, J. & Toscani Giménez, D., 2006) que propugnan un cambio normativo ya que las especiales condiciones de la relación no justifican ni determinan un recorte tan notorio en las condiciones laborales del sector.

En la actualidad la regulación laboral del sector doméstico se encuentra reglamentada mediante el Real Decreto 1424/1985 que puso fin a la jurisdicción meramente civil del sector que imperaba hasta entonces. A partir de este momento las

---

<sup>84</sup> En la actualidad se está llevando a cabo, sin embargo, un arduo trabajo a nivel internacional dirigido por la Organización Internacional del Trabajo -OIT- para el establecimiento de un Convenio dedicado en exclusiva al sector doméstico. Esto significaría el establecimiento de unas condiciones dignas mínimas a respetar por todos los países ratificantes del Convenio.



relaciones de los trabajadores del sector pasan a considerarse laborales, aunque manteniendo muchos tintes de personalización en la definición de la relación. La protección social de los trabajadores también se encuentra bajo el establecimiento de un régimen especial de la Seguridad Social, recogido en el Decreto 2346/1969, que presenta condiciones inferiores con respecto a la cobertura de los trabajadores de los demás regímenes.<sup>85</sup> La deficiente protección social que se establece mediante el Decreto se ha explicado precisamente por la falta de consideración de la laboralidad de la actividad (López Gandía, J. & Toscani Giménez, D., 2006). Algunos autores como S. Parella (2003) o B. Anderson (2000) incluso consideran que las condiciones legales actuales del servicio doméstico permiten considerarlo como una ‘nueva forma de esclavitud’ debido a que no se ha producido una transformación completa desde unas relaciones de servidumbre a otras laboralmente libres. La legislación establece un excesivo énfasis en mantener resguardada la intimidad familiar, lo que se termina traduciendo en un condicionamiento de los derechos fundamentales del trabajador. Ejemplo de esto es el artículo 11 que establece que “La acción de control de cumplimiento de la legislación laboral relativa al contrato de trabajo doméstico, a cargo de la inspección de trabajo y seguridad social, sólo podrá realizarse salvaguardándose los derechos a la inviolabilidad del domicilio y el debido respeto a la intimidad personal y familiar”. Aunque estos dos decretos, con sus rigideces y limitaciones, rigen el ordenamiento del sector, la legislación del empleo doméstico ha experimentado algunas modificaciones mediante sentencias judiciales que han sentado precedente y adecuado la normativa a la realidad social.

Las principales características que convierten al sector doméstico en un sector con garantías laborales inferiores son el enorme poder otorgado a la autonomía de las partes y la falta de concreción de muchos escenarios laborales. En la introducción del Decreto queda claramente especificado que la relación se debe establecer “equilibrando el respeto a los derechos laborales básicos de los trabajadores con la necesaria flexibilidad que debe concederse a que el empleador y el trabajador determinen las condiciones de prestación de servicios de mutuo acuerdo...”. Esta concepción lleva a muchas indefiniciones en el desarrollo de la relación laboral. La primera de ellas corresponde a la misma concepción de lo que son los servicios del hogar familiar ya que

---

<sup>85</sup> Se han producido numerosas modificaciones hasta la actualidad relacionadas con los cambios generales del sistema de seguridad social, aunque en lo sustancial se ha mantenido la regulación y por eso se la considera como el fundamento del sistema.

no se encuentran en ningún momento claramente especificados. Queda claro únicamente que tienen que realizarse ‘en o para’ la casa y para un titular de un hogar familiar (excluyendo personas jurídicas o trabajos de mera amistad). Además, los contratos que se presentan en este sector no están obligados a hacerse por escrito, con lo que se anula la información transparente respecto a las condiciones de trabajo y se añade inseguridad a la relación. Algunos artículos posteriores, sin embargo, especifican situaciones, como el 3.2 y 3.3 donde se señala que “en defecto de pacto escrito (...) se presumirá concertado por tiempo determinado de un año...a prueba durante quince días”. Otra particularidad relevante reside en las posibles formas de extinción del contrato y en particular la que alude a la figura del desistimiento por parte del empleador. Esto significa que el empleador puede alegar en cualquier momento y sin necesidad de causas explicatorias que ha perdido la confianza en el trabajador y por tanto pone fin a la relación laboral. Esta regulación lleva a una posición de sometimiento y sujeción por parte del trabajador al abaratar y facilitar el despido (López Gandía, J. & Toscani Giménez, D., 2006). Como señalan estos autores si la figura se mantiene debería de transformarse su forma en cuanto a considerarlo como un despido objetivo con las consecuencias que esto conlleva: preaviso en función de la duración del contrato, licencia de horas para búsqueda de empleo e indemnización mayor. No debería por norma y de forma indefinida mantenerse una situación de inconcreción y ambigüedad tan importante en una relación laboral.

En cuanto a la jornada de trabajo la principal particularidad reside en el establecimiento de los denominados ‘tiempos de presencia’. El decreto no fija ningún límite a estos tiempos, no se retribuyen de ninguna forma ni se los contabiliza como horas de trabajo por lo que el límite diario de nueve horas de jornada laboral puede extenderse de forma importante<sup>86</sup>. Además el trabajo nocturno no se encuentra regulado ni tampoco están estipulados los días exactos de descanso (aunque existe una preferencia por el domingo) ni el disfrute de las fiestas. En relación al salario se puede señalar como deficiencia el que no existe ninguna división por categorías dentro del sector, con lo que existe una libertad total en su establecimiento independientemente de las tareas que se realicen. Así mismo se refleja excesiva la posibilidad de descontar hasta un 45% del salario total en concepto de alojamiento o manutención ya que podría reducir el salario en metálico a una cantidad poco acorde con las necesidades de la vida

---

<sup>86</sup> El Decreto 1424/1985 establece una jornada máxima semanal de 40 horas de trabajo efectivo sin superar las 9 horas diarias pero sin contar con los tiempos de presencia.

cotidiana.<sup>87</sup> Por último, como importante limitación a las garantías del trabajo en el sector doméstico, cabe destacar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) excluye de forma explícita en su artículo 3.4 su aplicación en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. Aunque se compele al titular del hogar familiar a mantener unas condiciones de seguridad e higiene dignas –también establecido en el artículo 13 del decreto 1424/1985- no se estipula cuáles son éstas ni se concreta su alcance ni ámbito de aplicación. También es necesario tener en cuenta las dificultades que se presentan para controlar las condiciones laborales establecidas debido a las limitaciones existentes en la inspección (preponderancia de la intimidad familiar antes mencionada). En este sentido varios autores señalan (Hochschild A. R., & Ehrenreich, B., 2002; Colectivo Ioé, 2001) que la legislación no sólo es insuficiente sino que se presenta como difícil de poner en práctica por su desconocimiento y la facilidad en su incumplimiento. En este momento cabría plantearse si la falta de control en el cumplimiento de la misma responde exclusivamente a las dificultades relativas al ámbito de su aplicación o también a una política indirecta para facilitar la contratación de este tipo de empleados y consecuentemente solucionar la problemática de la reproducción social. Como bien apunta A. Hilfiger Messias (2002) el estado reproduce a nivel de políticas y leyes la invisibilidad de los trabajadores domésticos en las casas en las que trabajan.

La protección social de los trabajadores domésticos también responde a un régimen especial que presenta importantes deficiencias en comparación con el resto de trabajadores. Al igual que todos los trabajadores los empleados de hogar deben estar dados de alta en la Seguridad Social, aunque bajo diferentes modalidades según sea la prestación de servicios. Los empleados que prestan servicios de manera exclusiva y permanente para un solo ‘cabeza de familia’ durante al menos 20 horas semanales -la mitad de la ‘jornada habitual’- deben ser dados de alta por el empleador en cuanto se consideran trabajadores por cuenta ajena. El resto de empleados del hogar que no cumplen estos requisitos son considerados de forma similar a los trabajadores por cuenta propia y, por ende, recae en ellos mismos la responsabilidad de su afiliación. Existe para este último caso un mínimo de horas trabajadas que se estipulan en 72 horas al mes en un número no inferior a 12 jornadas, de tal modo que los empleados que no responden a estas características de profesionalidad y habitualidad no se consideran

---

<sup>87</sup> El Estatuto de los Trabajadores establece para los trabajadores en régimen general en su artículo 26.1 un límite máximo del 30% del salario a cobrar en especies.

prestando servicios. La base de cotización de los empleados de hogar es única y se establece en la Ley de Presupuestos de cada año, sin guardar ninguna relación con los salarios reales que se perciben.<sup>88</sup> Esto conlleva a un condicionamiento de las cuantías de las prestaciones que termina por convertirlas en meras protecciones de mínimos. Al igual que para el caso de la afiliación cuando el empleado doméstico preste los servicios de forma parcial o a más de un empleador el pago de la cuota le corresponde a él de forma exclusiva. Además en los casos de incapacidad temporal y maternidad siempre recae en el empleado de hogar la obligación de cotizar, lo cual no parece que tenga sentido ya que únicamente desgrava al empleador en perjuicio del trabajador quien tiene que destinar su prestación a seguir cotizando en la Seguridad Social (López Gandía, J. & Toscani Giménez, D., 2006).

La protección de incapacidad temporal presenta rasgos claramente desventajosos en relación a los otros regímenes. Las principales diferencias radican en la mencionada obligación de cotizar estando de baja y al hecho de que se comienza a percibir a partir del vigésimo noveno día desde la fecha que comenzó la enfermedad o se produjo en accidente, frente al día cuarto del régimen general. Así mismo tampoco se reconocen los accidentes o enfermedades profesionales, por lo que todas esas vicisitudes quedan bajo el mismo tratamiento que las contingencias no laborales del régimen general. La prestación por maternidad, por el contrario, desde 1994 -Ley 42/1994- se presenta en igualdad de condiciones que el régimen general, es decir con un subsidio del 100% para un período de 16 semanas. Las prestaciones de riesgo durante el embarazo también se reconocen en los mismos términos que el régimen general desde 1999 -Ley 39/1999- aunque podría plantearse algún problema debido a la exclusión de este régimen de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Luján Alcaraz, J., 2000). Dos otras prestaciones que ofrecen importantes carencias son las relativa a la jubilación y al desempleo. La relacionada con este último ámbito, el desempleo, es tal vez la carencia más notoria en la acción protectora de los empleados domésticos debido a que no existe para ningún caso y bajo ninguna circunstancia. Esto no sólo no encuentra una explicación lógica sino que además repercute negativamente en la estabilidad de los trabajadores y sus posibilidades de elección individual de los tipos y tiempos de trabajo. En cuanto a la jubilación, este régimen no reconoce la jubilación anticipada, ni la

---

<sup>88</sup> A partir del 1 de enero de 2007 la base mínima de cotización es de 644,10 euros mensuales, el tipo de cotización del 22% correspondiéndole el 18,30% al empleador y el restante 3,7% al trabajador.

aplicación de la jubilación parcial ni el reconocimiento de los beneficios del retraso de la edad de jubilación más allá de los 65 años.

En síntesis, se puede observar que este régimen se encuentra en situación de infraprotección con respecto a los otros regimenes sin una justificación sólida para que esto sea así. Se propone que sus derechos se equiparen al de resto de trabajadores, haciendo desaparecer así todas las características que lo colocan en una situación de marginación real y simbólica. Sino se modifica la legislación referente al trabajo doméstico remunerado no podrá elevarse la valoración de este tipo de tareas ni la de las personas que la llevan a cabo. Algunas perspectivas consideran que los derechos deben equipararse a los del régimen general, aunque en esta investigación se sostiene que sería más beneficioso mantener un régimen especial que atienda a los mínimos establecidos por la legislación general pero que también incorpore las peculiaridades del sector (sustituciones por maternidad, apoyo durante el embarazo, horarios de visita de la familia). En el año 2007 el gobierno comenzó a estudiar un cambio de normativa para profesionalizar el sector y equiparlo en derechos a los demás ámbitos laborales, incluyendo principalmente el acceso al seguro de desempleo, la jubilación anticipada, el contrato por escrito, un máximo de cuarenta horas de trabajo semanales y un aumento en la cotización de la Seguridad Social.

**SEGUNDA PARTE**

**EL CASO DE MADRID EN LA DESNACIONALIZACIÓN DEL**

**CUIDADO DE MENORES**



## **CAPÍTULO I**

### **Las migraciones internacionales: experiencias de las mujeres dentro de las nuevas dinámicas mundiales**

En esta segunda parte de la investigación se procederá al análisis de la información obtenida a través del trabajo de campo realizado específicamente para este estudio y cuya metodología ya ha sido descrita con anterioridad. Las líneas de análisis son similares a las establecidas en el apartado teórico, debido a que es en esa sección donde se desarrollan los conceptos analíticos claves de la investigación. En el desarrollo del estudio se incluyen los discursos de las empleadas domésticas y de las empleadoras del sector, aunque no siempre de forma paralela ya que se presentan en función de la diferente relevancia de los grupos para cada temática en concreto. En los anexos se puede encontrar información sobre las características concretas de las mujeres entrevistadas, así como breves resúmenes de los contenidos más importantes de sus entrevistas.

La primera cuestión a tener en cuenta es la relativa al proceso migratorio que llevan cabo las mujeres trabajadoras domésticas. El siguiente extracto de la entrevista con Rosa, una mujer empleada en este sector, condensa la mayor parte de dinámicas que se generan y se incluyen en los procesos de las migraciones internacionales. Rosa explica las causas así como las diferentes fases del proceso migratorio, reflejando además una clara conciencia acerca de las ventajas y sacrificios que esta decisión ha implicado para su vida y la de su familia. Su discurso elabora de forma nítida el devenir del proceso migratorio y la influencia de factores externos e internos que lo moldean y direccionan.

*“Las razones yo creo que en general son lo económico, a pesar de que yo tenía mi trabajo pero, hombre, no te llegaba para nada, entonces ya la desesperación, que no sabes, te sientes impotente porque no puedes darle a tus hijos, ya no lo que necesitan sino lo primordial no puedes ya porque no te llega ¿no? Yo nunca pensé en ir de viaje, nunca, nunca, nunca pero luego pasan los años, el país se vuelve a quebrar y aquí yo tenía un familiar, él tenía aquí 7 años este familiar y entonces un día lo llamé y le dije que se venga mi esposo porque mi esposo no tenía trabajo, o sea sobrevivíamos con mi sueldo, entonces este familiar dijo que ‘bueno, los voy a ayudar’ pero luego este*



familiar me dijo que mejor me venga yo primero y luego que se vengan ellos. Yo renuncié a mi trabajo, renuncié a mis cosas con una, no lo hice con, lo hice por una necesidad, por mi familia, pensando en un futuro porque yo dejé todo lo que había ganado en 15 años de trabajo, estaba estudiando (...) Si, mi familiar me lo prestó, el que estaba aquí, ellos ya tienen aquí 7 años entonces ya estaban económicamente mejor, un poco estables y me prestaron el dinero. (...) Bueno yo me había planteado de que, porque todas las personas, de las amistades que están alrededor en el trabajo nadie quería que me venga, me decían porque escuchas comentarios que te humillan, que te tratan mal, que tienes que trabajar como un no sé que, entonces por parte de la familia que estaba acá, que no que es un trabajo, que tienes que saber que vienes a un trabajo de casa y que es lo mejor porque ahí ahorras tu dinero, pagas la deuda y tienes comida y casa y más caso le haces a la familia que está acá. Cuando llegué yo me pesaban muchísimo mis hijos porque nunca me había separado de mis hijos, somos muy unidos, entonces pero también pensaba en lo otro, verla a mi hija que no tenía para comprarle un par de zapatos, esas cosas a mi me, hombre, yo no quería riquezas pero cuando ves que te das cuenta que no tienes para darles de comer y que tu trabajas y que tu ahorras y que no tienes vida de lujo, vida de, y dices si hoy comes carne mañana no la comes ni pasado, no sabes cuando la vas a volver a comer porque no tienes para comprarla. Entonces esas situaciones me hicieron pensar, si la gente se va a España es porque hay trabajo y para que se viva mejor y lo que yo quería es que mis hijos estén estables, que puedan estudiar y alimentarse, por lo menos que tengan las cosas básicas. Y bueno, para mi es mejor irme a una casa que me den la casa, la comida, el sueldo para que lo otro pueda mandarle a mi familia, a los hijos...y el sufrimiento más cruel que tuve aquí fue la ausencia de mis hijos, de ahí, las personas me han tratado muy bien y así vine a esta casa, el tercer día de haber llegado vine a esta casa a trabajar. (...) No, sigo interna, sigo interna pero la señora yo te digo que es como haber encontrado a mi madre porque, hombre, en el mes de abril perdí a mi madre y en mayo estaba viajando yo, eso fue lo más duro para mi, si esta cama te contara pues, yo lloraba mucho, ahorita estoy en tratamiento de depresión porque no puedo conciliar el sueño, eso es fatal estar lejos de tu, claro y el trabajo, entonces me arrepentía y me decía '¿porque no esperé un año más, porque no viajó primero mi esposo y yo terminaba con mi carrera?' Porque tu te sientes frustrada, yo soy una mujer frustrada ahora porque me faltaba muy poco para mi carrera, no sabes lo feliz que me hacía trabajando y bueno por circunstancias porque por más que tu trabajes no te alcanza,

ves a tus hijos y no tienes ni para darles leche, lo esencial, la comida, entonces como madre te sientes y dices '¿qué está pasando acá?'. (...)Después vino mi esposo, a los 6 meses vino mi marido. Y bueno, para él fue muy difícil encontrar trabajo, no encontraba trabajo, otro problema más encima porque aquí es más difícil sobrevivir con un solo sueldo...y, bueno, pues y por otro lado la pena mía, el agobio que tenía por mis hijos que yo, no había para mi sentido de vivir, quería a mis hijos y me arrepentía de haber dejado a mis hijos, me preguntaba que porque tuve el valor de dejarlos y todas esas cosas. Fue fatal el primer año para mi pero luego, estee, al año le salieron los papeles a mi marido, tuvo la suerte que le salieron los papeles y tuvo que irse a Ecuador a por los papeles, entonces ya aprovechamos y trajimos a los niños.(...)Mi hermana trabaja igual, cuidando una señora, una señora mayor y mi hermano trabaja en albañilería, él es albañil también, trabaja en eso.(...)Si porque hombre no hay como, porque tienes que homologar tus papeles, tienes que necesitas más dinero para hacer tus papeles y aquí hay mucha gente que viene con su profesión, hay médicos que están trabajando de albañiles, porque hombre la desesperación de pagar las deudas, hay que trabajar en lo que sea. Él trabajaba en una empresa de, mi marido era ¿cómo se llama esto?, de un almacén de, él se encargaba del almacén de la empresa, de repartir lo que necesitaba la empresa, era el despachador de almacén creo que era, y luego la empresa y luego la empresa cerró un departamento porque, pues por el país entonces él se quedó sin trabajo.(...)Si, tengo muchas primas, muchísimas primas tengo que ni las conozco, y estás rodeada de familia aunque no nos veamos por cuestión de trabajo, no nos vemos casi.(...)Si, si, en Estados Unidos.(...)Claro, casi todo porque, me quedaba sin reales porque tenía que pagar el pasaje, una parte para el pasaje que me han prestado y otra parte para mis hijos y para las deudas que estaban allá, que la luz, el agua. Para las deudas que quedan todavía estamos mandando, si, pero ya así directo para mantener, para sobrevivir allá no porque sólo son los dos niños que tengo y mi marido que está aquí.(...)Hombre por el momento, mi esposo dice que él no se quiere regresar a Ecuador porque como él estuvo la última vez allá, ha visto como está el país pero yo, yo no me quiero plantear ningún futuro, yo quisiera que mis hijos estudien, que se preparen para que tengan una oportunidad en la vida, ¿qué adónde les toque? no sé porque no sabes donde pero que estén preparados, porque eso es lo único que tu como padres puedes dejarles, que estén preparados, y bueno pues, yo pienso mucho en mi país, siempre pienso en regresar, quisiera prepararme más todavía en cuanto a mi carrera para algún día irme a mi país y poner así como una especie de consultorio

*enfermería para ayudar a los ancianos, a las personas que nadie les toma la presión arterial, que nadie les puede curar un pie diabético, quisiera yo hacer eso en el futuro, cuando a lo mejor ya tenga 60 años [risas]. Pero yo no quisiera hacerme ningún proyecto porque es como que tengo una experiencia de no estar, porque tu no sabes lo que en el futuro te va a pasar, si te pones a ver con distancia dices pero es que estoy en Madrid y te suena así como una cosa rara, de estar en tu país que es pequeñín y que allí has vivido toda tu vida ¿no? has hecho tus estudios y de pronto que tengas que volcarte así, entonces yo digo uno tiene que vivir el día, y disfrutar el día y estar bien contigo mismo, con lo demás porque el resto no vale, nada de lo que tengas vale porque en un momentito se termina, ya no es, tienes que irte a otro sitio, mejor o peor, sobrevivir.(...)Yo pienso que no se está parando, pienso que mientras no haya un equilibrio económico en los países de los que depende la migración, pienso que va seguir, de alguna forma o de otra forma van a seguir viniéndose las personas.” (Rosa<sup>89</sup>, empleada de origen ecuatoriano).*

### **Motivos migratorios: “...y el país se vuelve a quebrar...”**

El primer elemento que se detecta en el discurso de Rosa es el relativo a la situación en su país de origen, el cual se conforma como el factor explicativo fundamental de su proyecto migratorio. Rosa explica que la situación socio-económica en el Ecuador fue experimentando un progresivo deterioro hasta convertir la vida cotidiana con sus necesidades más básicas en una lucha por la supervivencia. Entre las dificultades a hacer frente señala cuestiones elementales como la provisión de comida y de bienes primarios para ella y para sus hijos. Debido a estas circunstancias se presentaba imposible el llevar una vida tranquila, ya que la incertidumbre del futuro impregnaba el quehacer cotidiano. Rosa admite que su preocupación esencial no radicaba en la dificultad para satisfacer las necesidades de su propia vida sino en el hecho de no poder asegurar para sus hijos los bienes básicos a corto y medio plazo. La razón desencadenante de la migración residió, por tanto, en la incertidumbre de la vida cotidiana para ella y, fundamentalmente, para sus hijos. El proyecto migratorio surgió de manera inesperada –y desesperada- ante la intensidad y duración de la crisis en el Ecuador. En ninguna ocasión previa Rosa había tenido presente la posibilidad de cambiar su lugar de residencia en función de que su vida y su trabajo la complacían

---

<sup>89</sup> Todos los nombres de las entrevistadas son ficticios.

enormemente. Los ingresos de su actividad laboral, sin embargo, dejaron de ser suficientes para mantener económicamente a la familia, contando además con la situación de desempleo de su marido debida a una reestructuración de la empresa en la que trabajaba y a la imposibilidad de encontrar una nueva ocupación.

En este caso concreto el proceso migratorio se refleja como un proceso pensado por y para la familia, es decir que es el resultado de una decisión que incumbe a todos los miembros de la misma y que se toma en función de lo que se considera más beneficioso para ella en su conjunto. Por razones personales y profesionales se prefería que fuese el marido de Rosa quien emigrase en primer lugar, pero la diferente información obtenida desde el país de destino puso de manifiesto que ésta no se constituía en la mejor opción para el éxito del proyecto. Rosa, por tanto, se convirtió en pionera del proceso migratorio relegando las preferencias personales en pos del éxito de un proyecto familiar común.

Dejando de lado la experiencia concreta de Rosa, aunque ciñéndonos a los elementos que ella menciona en su discurso, se puede analizar la información que proporcionan el resto de las entrevistadas en relación a los motivos migratorios. Las razones desencadenantes de las migraciones son, en la mayor parte de los casos, similares a los que menciona Rosa: una combinación de dificultades económicas a nivel personal y de devaluación del contexto general. Varias son las mujeres que experimentan escasez de ingresos en un grado que les impide afrontar sus gastos de forma digna, y no encontrando soluciones en su lugar de residencia habitual deciden emigrar. La carencia económica puede ser el resultado de dos factores diferentes: la falta de un trabajo remunerado o la insuficiencia del salario percibido. La situación más frecuente responde a este último factor, es decir que las mujeres están en posesión de un puesto de trabajo pero la remuneración que por él perciben no es suficiente para hacer frente a los gastos cotidianos. Los casos en los que se encuentran sin trabajo son minoritarios ya que frecuentemente encuentran algún u otra tarea remunerada a realizar. En la mayor parte de las ocasiones realizan trabajos poco cualificados, por carecer de formación superior o por el hecho de no poder encontrar un trabajo acorde a su nivel educativo. En los casos de encontrarse casadas la problemática que se presenta es similar que la del caso de Rosa, es decir que en muchas ocasiones las parejas han perdido su trabajo y, por ende, se ha perdido una fuente de ingresos fundamental. Los costes de la vida no suelen poder afrontarse con un único salario por lo que es necesario buscar una solución a medio plazo. El hecho de contar con un único sueldo no siempre

es resultado de la situación antes mencionada sino que también puede darse debido a que las familias se constituyen como familias monoparentales. Se presentan numerosos casos -en particular de mujeres latinoamericanas- en donde la responsabilidad total de los hijos recae en la mujer y, por tanto, es ella quien debe garantizar su sustento. La solución más factible para conseguir este objetivo de ingresos únicos de mayor envergadura consiste en encontrar un puesto de trabajo en otro país, donde el diferencial salarial permita hacer frente a los gastos valiéndose de un solo salario. En los pocos casos en los que se ha entrevistado a mujeres sin cargas propias -hijos- su razón económica para migrar corresponde a su inserción dentro de un grupo familiar con dificultades. Las mujeres, por tanto, migran como apoyo a sus madres ya emigradas o a algún otro familiar -hermano o hermana. En estos casos la razón económica suele ser menos acuciante ya que no recae en ellas la responsabilidad absoluta de la familia sino que se constituyen como un engranaje más, no imprescindible, del proceso migratorio.

La situación económica individual de las mujeres y sus familias no siempre se presenta extrema y en algunos casos es la percepción del contexto general la que impulsa a la migración. La posición periférica de los países de origen de estas mujeres – sea en Latinoamérica, Europa del Este o el Magreb- provoca incertidumbre en la vida de sus habitantes y una escasa visión de horizontes de futuro. En algunas ocasiones las mujeres realizan un trabajo con una remuneración suficiente para vivir pero la inestabilidad general del país las hace dudar sobre las posibilidades de desarrollo futuro para ellas y sus familias. Aquello que asusta a las mujeres reside tanto en las dinámicas de degradación económica de sus países como en la pérdida de poder adquisitivo que han experimentado en los últimos años. Se les plantean dudas sobre la ausencia de límites de este empeoramiento y sobre las consecuentes escasas oportunidades que pueda brindarles el futuro y, sobre todo, las que ellas puedan ofrecer a sus hijos. El trabajo y las ganancias presentes se evalúan como insatisfactorias sino vienen acompañadas de ciertas garantías de estabilidad. Varias mujeres defienden que la gente migra únicamente cuando percibe que la situación de bancarrota de su país de origen no les permite asegurarse ningún futuro. En cualquier otro caso las personas no intentarían marcharse, habida cuenta de los sacrificios y renuncias que el proceso migratorio implica. Ante las malas perspectivas un proyecto migratorio o la mera la huida -carente de meditación o planificación racional- se presenta como la única solución a su desgaste. Las ganas de marcharse son mayores que cualquier otro tipo de análisis y, por ende, el objetivo de ‘salir’ se convierte en un objetivo en sí mismo. Una mujer de

Marruecos señala en este sentido que los hombres en origen buscan mujeres que ya se encuentren instaladas fuera del país con el único objetivo de cumplir su anhelado sueño de emigrar.

Las razones económicas –entendidas en sentido amplio- no son las únicas causas, aunque sí las principales, que mencionan las mujeres como elementos constitutivos de su decisión migratoria. El acompañamiento de un familiar también se constituye en una causa justificada de migración. Generalmente este familiar suele ser el marido, quien toma la decisión de migrar de forma independiente y en algunos casos incluso antes de formar la pareja. Algunas mujeres –principalmente las magrebíes- señalan, por tanto, que se han marchado de sus países únicamente para poder estar con sus maridos allí donde ellos se encontrasen. Bajo este mismo proceso migratorio de acompañamiento se encuentran algunas mujeres que deciden emigrar para brindar apoyo a sus hermanos o progenitores en el país de destino. Este apoyo puede entenderse tanto desde el punto de vista emocional –para evitar soledad- como desde el de una presencia cotidiana -la realización de las tareas de mantenimiento del hogar. Se produce un caso donde esta última situación se desarrolla de forma totalmente explícita y la mujer es traída a España para hacerse cargo de las tareas del hogar de los hermanos solteros. Los proyectos vitales de la mujer, y los de la familia respecto a ella, giran en torno a esta obligación principal de asistencia a los miembros familiares masculinos. Algunas pocas mujeres, por otra parte, señalan motivos meramente personales para emprender la migración, relacionados fundamentalmente con su vida sentimental. Son mujeres que han decidido cambiar de país para tener nuevas miras después de alguna difícil ruptura de pareja o una situación emocionalmente complicada. Por último también se mencionan migraciones de tipo ‘accidental’. Tres mujeres –marroquíes todas ellas- apuntan que vinieron a España para conocer el país, visitar a algún familiar o pasar unos pocos meses y acabaron asentándose casi sin darse cuenta. Algunas mujeres de Europa del Este también señalan un proceso migratorio poco planificado debido a que su traslado a España carecía de objetivos específicos o expectativas claras, realizando la migración únicamente por intentar algo diferente y no teniendo proyectos de futuro claros. Todos estos casos se producen en mujeres que no tienen cargas familiares propias, lo que les permite tener mayor flexibilidad en las decisiones e independencia monetaria.

En cuanto a la aproximación al proceso migratorio como un fenómeno conjunto de toda la familia o como una decisión individual, existe diversidad de posiciones

aunque una claramente mayoritaria: la mayor parte de las veces la migración -al igual que para el caso de Rosa- se entiende como un proyecto de familia. Este grupo analiza las posibilidades que tiene en su conjunto y la mejor función que cada uno de los miembros puede tener en ella. Incluso en algún caso se llega a priorizar el bienestar conjunto frente a las ambiciones personales. Como en el caso de Rosa, la decisión personal y meditada, no elimina la conciencia respecto a los sacrificios que a título personal se deben realizar para alcanzar el bienestar familiar o un proyecto de futuro mejor. La idea de familia engloba diferentes consideraciones aunque fundamentalmente implica la unidad con los hijos. En un nivel de menor relevancia, aunque con considerable presencia, se encuentra la posición de la familia extensa, es decir la ayuda a hermanos –fundamentalmente con problemas- o padres. Generalmente no se migra por ayudar a estos familiares de forma exclusiva pero el bienestar de la familia en su conjunto se conforma como un objetivo que mantiene o contribuye a la migración. Esta tendencia a la migración como decisión grupal no es óbice para que se produzcan casos en los que el proceso se interpreta únicamente como una determinación personal donde las decisiones y las repercusiones son responsabilidades exclusivas de la mujer. Esta aproximación es más factible de producirse en los casos en los que se carece de obligaciones familiares propias, debido a que la existencia de los hijos significa *per se* la necesidad de programar la migración en relación a un entramado más amplio de apoyos familiares.

Fenómeno familiar o individual	Motivo principal de migración	Formas de migración
	Económico	- Contexto general - Dificultades personales
	De acompañamiento	- Emocional - Práctico
	De índole personal	- Rupturas sentimentales
	'Accidental'	- Visitas - Estancia temporal

### **La demanda internacional de servicios: “...mejor que me venga yo primero...”**

El discurso de Rosa refleja la influencia que los intercambios de recursos que se desarrollan a nivel mundial tienen sobre la vida de las personas. La idea de su familia respecto al proceso migratorio seguía la pauta clásica del hombre como pionero de la

migración y la mujer como migrante posterior conjuntamente a los hijos. Rosa deseaba mantener su puesto de trabajo en origen así como la relación cotidiana con sus hijos, mientras que su marido carecía de lo primero –un empleo- y no se encontraba tan presente en lo segundo –la crianza. Este escenario, sin embargo, no fue posible debido a que sus contactos en Madrid la instaron a que fuese ella quien comenzase la migración en función de las necesidades económicas de la región de destino: la economía madrileña demanda trabajadoras para los ámbitos de los servicios y, en particular, para la realización de tareas domésticas en el interior de los hogares. Las mujeres, en consecuencia, experimentan mayores posibilidades de insertarse en el mercado laboral de forma rápida y sin inconvenientes. En este sentido Rosa señala que pese a haberse trasladado sin una oferta de trabajo concreta en apenas tres días –y a través de una prima- consiguió un puesto de trabajo en la misma casa en la que aún se encontraba en el momento de la entrevista. Indica, además, que el resto de familiares mujeres se encuentran trabajando en este sector, constituyéndose éste en un foco de absorción laboral de las mujeres inmigrantes. Rosa considera que la dificultad en la homologación de titulaciones provenientes de otros países limita enormemente las posibilidades de las mujeres inmigrantes de insertarse en otros ámbitos laborales. Según ella los hombres tienen aún mayores dificultades para encontrar un puesto de trabajo, lo que implica grandes obstáculos durante el proceso migratorio debido a que los ingresos económicos se constituyen en la necesidad primaria y objetivo último de todo el proceso. Rosa también apunta que España no es el único foco de atracción migratoria ya que Estados Unidos, entre otros países, constituye para los ecuatorianos otro importante destino deseado. Aunque no especifica los trabajos que allí realizan sus familiares la misma dinámica migratoria demuestra la posición de importadores y exportadores de seres humanos que ocupa cada región geográfica en el intercambio internacional.

Las otras mujeres entrevistadas, en su mayoría, también conocen la situación de demanda de empleadas domésticas en España, y en concreto en la región de Madrid. Empezaron la aventura migratoria conociendo las posibilidades de trabajo en destino, es decir siendo conscientes de que éstas se limitaban casi exclusivamente a las tareas de mantenimiento del hogar y cuidado de sus miembros. En algunos casos estas circunstancias las llevaron a convertirse en las pioneras del proceso migratorio y en otros a proporcionar una mayor seguridad a la migración familiar conjunta. La mayor parte de ellas, por tanto, conocía esta situación de déficit laboral desde los países de origen e incluso en muchas ocasiones habían sido alentadas por alguna conocida que ya



se encontraba realizando estas tareas en destino. Existen, sin embargo, algunas pocas situaciones en que las mujeres declaran un desconocimiento casi absoluto de la situación de España, a excepción del hecho de las facilidades de encontrar trabajo en el país. Varias entrevistadas consideran este tipo de empleo como una transición hasta poder solucionar las cuestiones legales o establecer mayores contactos que les permitan insertarse en otros espacios laborales. Otras, por el contrario, lo consideran su espacio laboral definitivo ya que al carecer de formación especializada son conscientes de se encuentran impedidas de realizar gran parte de los empleos remunerados ofrecidos en el mercado. Tienen, por tanto, que dedicarse a un sector donde no se demanden cualificaciones específicas y sus conocimientos no formales sean garantía suficiente de empleabilidad. Además, en algunos casos, las mujeres entrevistadas no desean una carrera profesional sino un empleo que les proporcione la suma de dinero necesaria para hacer frente a sus gastos y decisiones personales.

Las mujeres empleadoras también señalan que en España se necesitan empleadas domésticas y que mientras esta demanda continúe, conjuntamente a la mala situación de los países de origen, las migraciones serán un hecho constatado. Algunas mujeres apuntan que este intercambio a nivel mundial se demuestra beneficioso para ambos lados de la transacción, ya que suple en destino una demanda insatisfecha mientras que ayuda a estas mujeres a trabajar en pos de una vida mejor.

### **Las trayectorias migratorias: muchas posibilidades para un destino común**

#### Procesos y redes

La experiencia de Rosa ejemplifica una de las formas más habituales de realización por etapas del proceso migratorio. Éste comienza a tomar forma cuando se establece un contacto concreto con alguien que posee información al respecto o conoce de primera mano estas dinámicas. En su caso particular fue ella misma quien decidió contactar a un conocido en destino para solicitar ayuda y consejo para emprender la migración. En otros casos son los conocidos quienes contactan a amigos o familiares en origen para estimularlos a embarcarse en una experiencia migratoria. Volviendo a Rosa, la ayuda que solicitó se produjo en diferentes frentes: el de información -para asegurarse en la manera de lo posible el éxito del proyecto- y el económico -para poder hacer frente a los gastos. Muchas mujeres -y sus familias-, y en particular las provenientes de Latinoamérica, necesitan de préstamos para poder afrontar los pagos que la migración conlleva y existen más posibilidades de poder obtenerlos de personas que se encuentran

fuera del país. El familiar de Rosa, por ejemplo, subvencionó la primera fase migratoria al prestarle el dinero necesario para que ella pudiese iniciar el proceso. Más adelante, y una vez devuelto este dinero, consiguió que otras personas –como la empleadora– fuesen quienes le prestasen las cantidades necesarias para realizar las siguientes fases de su migración: traer a su marido y a sus hijos. El familiar en España además de dinero le proporcionó una inestimable ayuda al informarle sobre las posibilidades laborales de la migración femenina y masculina y las probabilidades de éxito que, en consecuencia, podía tener su proyecto. Precisamente fue este consejo el que modificó los planes migratorios iniciales de la familia de Rosa y la convirtió a ella en pionera del proceso familiar. En síntesis, este pariente se constituyó en una asistencia imprescindible para la migración de esta mujer.

Rosa, por tanto, comenzó el proyecto migratorio con el apoyo de familiares en España y dejando en origen a su familia nuclear. La idea, desde un principio, fue la de realizar un proceso migratorio por etapas, donde a medida que los recursos económicos lo permitiesen la familia se fuese reuniendo en destino. Siguiendo este plan, y en función de las posibilidades que se fueron originando, el marido de Rosa llevó a cabo su viaje seis meses después que ella y al cumplirse el año y medio de la llegada de Rosa a Madrid también pudieron reagrupar a sus dos hijos. Aunque Rosa tiene en Madrid a muchos miembros de su familia extensa -hermanos, primos y tíos- en ningún caso planteó su migración en relación a los proyectos de estos parientes. En su discurso no hace alusiones a la existencia de redes con estos miembros de la familia ni a la interconexión de sus planes migratorios. El proceso de Rosa fue enfocado desde el comienzo como un proyecto de la familia nuclear. Esto no es óbice para que se produzcan apoyos una vez que algún familiar se traslada a Madrid, siendo ejemplos de esto la residencia conjunta con una sobrina o el compartir el escaso tiempo libre con una de sus hermanas. En el primer caso el apoyo que se proporcionan mutuamente es económico –compartir gastos- y práctico –repartir las tareas de la casa-, mientras que en el segundo se concentra fundamentalmente en el aspecto emocional –compartir las vivencias de la semana.

Respecto a las otras mujeres entrevistadas, muchas de ellas relatan un comienzo de su proyecto migratorio similar al experimentado por Rosa. Ellas también perciben las dificultades para continuar su vida en los países de origen y el estímulo último para decidir sobre la aventura migratoria lo produce el contacto con alguien que ya se encuentra en España. Este primer contacto puede presentarse en dos direcciones

diferentes: de origen a destino -comenzado por la mujer que quiere migrar- o de destino a origen –comenzando por un conocido en destino. En el primer caso, al igual que ocurrió con Rosa, la mujer establece conexión con alguien que ya se encuentra en España para asesorarse respecto a las posibilidades de su proyecto y buscar cierta seguridad para el éxito de, al menos, el comienzo del mismo. En el segundo caso, que responde a la mayor parte de las situaciones, el primer empuje se produce desde destino, desde donde se anima a la mujer a que inicie la migración. Los contactos pueden ser tanto familiares como de amigos y en la mayor parte de los casos aseguran un lugar donde residir durante los primeros días, así como una ayuda para encontrar un puesto de trabajo. En todos los casos se informa a los potenciales migrantes sobre la limitación en la oferta de ocupaciones así como sobre las mayores facilidades de la mujer para insertarse en los nichos laborales existentes. A pesar de que la información que se transmite pretende ser veraz, la experiencia posterior de los inmigrantes se demuestra con mayores dificultades que las intuidas en la distancia.

La ayuda de las redes en destino puede materializarse en diferentes grados de asistencia: desde un apoyo incondicional en todos los campos hasta unos meros consejos generales. El primer caso puede incluir préstamos económicos, contactos con posibles empleadoras y apoyo emocional y tiempo compartido. La segunda situación implica simplemente el acceso a una información general respecto a la vivienda, el trabajo o el funcionamiento de la ciudad. Se presentan algunos casos excepcionales – sobre todo de europeas del Este- donde las mujeres migran sin ningún tipo de información precisa sobre España, más que los rumores en origen de las posibilidades existentes en este país. En estos casos el contacto espontáneo con su colectivo nacional en destino se convierte en su recurso fundamental de acceso a la nueva realidad. En síntesis, se refleja como una pauta del proceso migratorio la construcción de algún tipo de grupo de apoyo que, dependiendo de las circunstancias migratorias, puede estar conformado por la familia nuclear, la familia extensa u otros inmigrantes del mismo colectivo nacional. En otras ocasiones las mujeres –en particular magrebíes- migran de forma complementaria al hombre, es decir que ellas no comienzan el proceso ni toman las decisiones últimas del mismo. En estos casos las mujeres se trasladan en una segunda etapa y, por ende, una vez en destino ya tienen la información y apoyo básico proveniente de sus parejas. También se han encontrado casos donde la familia migra de forma conjunta, evitando así las separaciones y el alargamiento de las fases del proyecto migratorio. Así mismo existen casos de migraciones previas a la constitución de la

propia familia nuclear, donde la mujer siguió a su madre o algún otro familiar y posteriormente convirtió la experiencia migratoria en un proyecto personal. En algunas ocasiones estas fases se realizaron de forma planeada –‘obligación’ de apoyar a familiares en la migración, más habitual si la pionera fue la madre- y en otras de manera accidental -tras visitas o viajes turísticos. La casuística de la migración es, por ende, enormemente variada y aunque en las últimas décadas se ha generalizado la migración femenina pionera, ésta se sigue produciendo de manera paralela a muchos otros tipos de migración.

Se han encontrado otras formas, aunque minoritarias, de comenzar el proceso migratorio y que responden a una relación directa con los potenciales empleadores. El tipo más común dentro de esta clasificación se produce cuando los empleadores solicitan a su trabajadora doméstica que les proporcione otra empleada para ellos o para algún familiar. De esta manera la mujer que se encuentra previamente en Madrid contacta a alguna conocida en origen ofreciéndole un puesto de trabajo concreto con unas condiciones ya establecidas. Los discursos de las mujeres inmigrantes también reflejan otras dos formas de migrar a través de los empleadores. La primera se refiere a una familia que se encontraba residiendo en un país diferente al de origen, en este caso Marruecos, y al planificar su retorno ofrecieron a la empleada doméstica unirse a ellos.<sup>90</sup> El otro caso describe un proceso migratorio por fases que involucra los cambios económicos mundiales combinando la migración de diversas estructuras familiares. Hace varios años una mujer peruana decidió emigrar a la Argentina con su familia debido a las mayores posibilidades que en este nuevo país encontraba y a la cercanía geográfica del mismo. Tras la fuerte crisis económica allí experimentada decidió que debía probar suerte en algún otro destino que le permitiese prosperar y para esto contactó con la hija de su empleadora en Argentina, la cual por las mismas razones aunque bajo diferentes condiciones habían comenzado un proceso migratorio a España algunos años antes. Estas dos mujeres se reencontraron tras diferentes planificaciones de proyectos vitales, estableciendo el mismo tipo de relación que con anterioridad aunque en un contexto geográfico y social diverso.

Una última cuestión interesante a mencionar en relación a la planificación del proceso migratorio es la relativa a la selección del país de destino. Como en el caso de

---

<sup>90</sup> Este fenómeno que es apenas perceptible en España se produce con cierta asiduidad en países con mayor tradición colonial o de contacto con el extranjero como es el caso de Gran Bretaña y Estados Unidos.

Rosa, la mayoría de discursos reflejan la elección de España -y en concreto Madrid- como primera opción debido al conocimiento de las posibilidades laborales, al hecho de poseer contactos previos, a la cercanía geográfica y la consecuente existencia de una migración más antigua -como es el caso para las mujeres marroquíes- o las afinidades lingüísticas y condiciones legislativas comparativamente más favorables -como es la situación para las mujeres latinoamericanas. En contadas ocasiones España se elige como destino por la imposibilidad de migrar a otros entornos debido a la rigidez en el control de las fronteras o tras una experiencia fracasada en algún otro país. Dos mujeres bolivianas señalan la primera cuestión al haber intentado obtener visas de entrada a Estados Unidos y Japón respectivamente y no haberlo conseguido. La primera aún considera Estados Unidos como un mejor destino migratorio y, por tanto, en el momento que la situación le sea propicia volverá a intentarlo o se afanará porque su hijo pueda llevarlo a cabo en su lugar. La otra mujer, pese a la atracción de Japón y la importante comunidad boliviana de conocidos que allí tiene, no establece con seguridad su deseo de volver a intentar esa migración en el futuro próximo. También se presentan casos donde se producen cambios de residencia dentro de España misma, todos ellos realizados no por una elección consciente dentro del proyecto migratorio sino relacionado con la situación de residencia de la familia empleadora o con circunstancias personales específicas. El siguiente cuadro resume los tipos de migración y las formas concretas de realizarse sin indicar las interacciones que entre las diferentes categorías se pueden producir.

<b>Tipos de migración</b>	<b>Formas de migración</b>
Mujeres como pioneras	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contactando desde origen</li> <li>- Contactadas desde destino</li> <li>- Sin ningún tipo de contacto</li> </ul>
Mujeres no pioneras	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reuniéndose con el marido</li> <li>- Reuniéndose con otro familiar (antes de formación de familia nuclear propia)</li> </ul>
Familia en su conjunto	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No se producen etapas</li> </ul>
A través de empleadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contacto desde destino</li> <li>- Traslado conjunto desde origen</li> <li>- Contacto desde origen</li> </ul>

### Establecimiento y cotidianeidad en destino

Las menciones de Rosa a su vida en Madrid aluden fundamentalmente al mundo laboral y al escaso tiempo libre dedicado a su familia. Su extenso horario de trabajo -de tipo interno- reduce sus contactos cotidianos a la familia empleadora. Los fines semana y los días libres, por tanto, los dedica enteramente a su familia, limitándose sus relaciones personales a su marido, hijos y algunos pocos familiares entre todos aquellos que se encuentran en Madrid. Rosa tiene mucha familia en la ciudad pero debido a las exigencias laborales y a las distancias espaciales que existen las interacciones con ésta son prácticamente nulas. No se debe olvidar que el cuidado de su familia nuclear y el trabajo por un futuro mejor se conforman en sus preocupaciones fundamentales ya que constituyeron el objetivo mismo del proyecto migratorio. Las facetas de ocio, relaciones sociales y descubrimiento de nuevas formas de vida quedan, en consecuencia, relegadas a un segundo plano.

Rosa menciona en su discurso importantes dificultades en los primeros momentos de residencia en la ciudad, debido al desconocimiento del nuevo entorno y al hecho de tener que afrontar el proceso de forma individual y sin el apoyo del resto de la familia. Durante los primeros meses de estancia Rosa se sintió ajena a la nueva ciudad que la albergaba por no tener en ella ningún referente ni memoria compartida. Además, no se debe olvidar la situación legal irregular en que se encontraba, la cual la volvía temerosa frente a las relaciones con los nativos a la vez que la hacía vacilar sobre las posibilidades de éxito de su proyecto migratorio. La lejanía de la familia, y en particular de los hijos, le producía una gran inestabilidad emocional que se traducía en dudas constantes acerca de lo acertado de la decisión migratoria tomada. Aunque en el momento de la entrevista se encontraba trabajando con horario de interna -y por ende sin posibilidad de compartir la cotidianeidad con sus hijos-, el simple hecho de tenerlos cerca, poder verlos con asiduidad así como poder seguir su evolución de forma cercana le brindaba la estabilidad emocional de la que antes carecía. El balance que ella misma hace de su proceso migratorio es, sin embargo, ambivalente debido a que conjuga la satisfacción del logro de un proyecto de futuro con una fuerte conciencia de los sacrificios personales -pérdida de un mayor estatus social- y laborales -pérdida de una actividad laboral mejor valorada personal y socialmente- realizados durante el camino de la migración. Pese a las fuertes depresiones necesitadas de tratamiento médico que esta experiencia está acarreado, ella sigue expectante respecto a las posibilidades de construcción de un futuro mejor para ella y sus hijos.

Al igual que señala Rosa en su discurso, el enfoque dominante de las entrevistadas considera que los primeros momentos de la migración se conforman como una etapa de importantes dificultades y tensiones donde la mayor parte de sus referentes habituales han desaparecido. Existe una idea de la experiencia migratoria como un proceso con menores dificultades de lo que se presenta en realidad. Existe, en resumidas cuentas, un mito de la migración sustentado en fantasías, narraciones exageradamente positivas de migrantes previos y proyecciones sobre la organización económica mundial que se demuestran poco acordes con la realidad. Muchas mujeres admiten que existe en origen una idea equivocada acerca de la facilidad de la vida en los países de destino, aunque esto parece estar modificándose progresivamente habida cuenta de que las migraciones se han ampliado en el tiempo y en el número de personas involucradas. Esta idea de facilidad de la vida no es contradictoria, sin embargo, con la información precisa que existe respecto a los empleos que ellas estarán en posición de realizar. Las mujeres son conscientes de que sus actividades remuneradas se limitarán al ámbito del trabajo del cuidado y el hogar, pero entienden que esta situación será meramente transitoria y, además, los salarios obtenidos también permitirán conseguir el objetivo fundamental del ahorro. En este sentido la información que no se transmite es la relativa a los costes de vida en destino, los cuales reducen de manera importante la capacidad de ahorro. Tampoco se mencionan las condiciones sociales y laborales existentes en destino así como las dificultades subjetivas del proceso migratorio y la posibilidad de imprevistos que modifiquen los planteamientos primigenios. Las empleadoras también consideran, por su parte, que algunas dificultades en el proceso migratorio se deben al hecho de que migrar se demuestra más difícil que lo percibido desde origen. Sostienen que algunas mujeres inmigrantes se habían comprometido en esta experiencia creyéndola más fácil de lo que es, básicamente en lo referido a cuestiones económicas distorsionadas respecto a la vida en Europa que existen en los países exportadores de población. El principal desfase se construye, por tanto, por el mito colectivo que la población en origen genera con respecto a la experiencia migratoria, basado tanto en la simple exageración de las historias de los inmigrantes mismos como en la comparativa de la distribución de los recursos a nivel mundial.

Existen, por el contrario, mujeres que relatan grandes facilidades migratorias desde los inicios, lo cual no sólo se encuentra relacionado con la fortuna sino con las expectativas previas y la situación personal y familiar en origen. Las mujeres que vienen sin responsabilidades familiares, es decir que no tienen hijos, presentan mayores

probabilidades de enfocar la experiencia de forma más relajada. Este es el caso, por ejemplo, de una mujer de Rumania que comenzó el proyecto migratorio como una mera situación temporal de acompañamiento de su madre y descubrió en el nuevo entorno atractivas posibilidades de vida, de desarrollo cultural y de relaciones personales. Generalmente cuanto más notorio es el planteamiento de la migración como proyecto familiar en su conjunto mayores son las presiones para su éxito y los costes para su realización.

Las relaciones que establecen las mujeres una vez asentadas en España suelen circunscribirse a la familia más cercana o la comunidad nacional o regional de procedencia. Al igual que para el caso de Rosa, la mayor parte de mujeres señala que el trabajo absorbe la mayoría de su tiempo. Esto se puede deber a tres diferentes situaciones: que el proyecto migratorio se encuentre relacionado fundamentalmente con las posibilidades de trabajo y ahorro, que haya que afrontar importantes deudas o simplemente que la vida en Madrid exija numerosas horas de trabajo para poder hacer frente a los costes que conlleva. De todas las maneras, el resultado implica que poseen escaso tiempo libre que deciden dedicar en exclusiva a sus más allegados. Las mujeres que se encuentran en destino junto a sus hijos pasan el tiempo no laboral con ellos, mientras que quienes no se encuentran acompañadas de hijos suelen compartirlo con grupos de personas de su misma procedencia. Las amistades en la migración pueden haber sido conocidas ya en origen o pueden conocerse en destino por diferentes canales. El parque constituye uno de los principales ya que funciona como un extraordinario lugar de encuentro y de acceso a información y relaciones de otra manera imposibles de alcanzar por las características propias de su trabajo. En los parques, por tanto, se suele contactar con mujeres de procedencias diversas pero suelen producirse agrupamientos más sólidos en función de los orígenes. Algunas mujeres, particularmente de Europa del Este, también mencionan las iglesias como un lugar donde ponerse en contacto con nacionales que brinden apoyo o con quienes se pueda entablar relaciones.

Las interacciones entre personas de diferentes orígenes son escasas y cuando se producen suele hacerse en el contexto laboral -los parques- y de forma superficial. En la mayor parte de los casos no se produce un rechazo explícito a estas relaciones sino simplemente una afinidad automática a entablarlas con lo más conocido. Existen algunos casos puntuales de mujeres que señalan preferencias por mantener la distancia con ciertos grupos nacionales como, por ejemplo, el caso de una mujer marroquí que considera que sus costumbres religiosas le impedirían mantener una relación placentera



con otros grupos de mujeres, o el caso de una mujer rumana quien rechaza la forma de actuar de las mujeres latinoamericanas por considerarlas poco formadas o, por último, una mujer ecuatoriana que considera a las mujeres caribeñas con un comportamiento excesivamente libre. Las distancias nacionales explícitas, como se puede observar, ocurren únicamente en casos puntuales y se fundamentan en estereotipos y factores de índole muy diversa como el cultural, el educativo o el religioso. Las relaciones con la población española, por su parte, son casi inexistentes, por lo que no generan un deseo de explicación por parte de las mujeres ya que se asumen como una circunstancia evidente. De los discursos se deduce la existencia de una distancia simbólica implícita con la población nativa, la cual es considerada en su conjunto como ‘la población empleadora’. Además ambos grupos carecen de espacios de cotidianidad coincidentes. Escasas son las situaciones que las mujeres empleadas de hogar tienen de interactuar con población española, y los dueños de los hogares para quienes trabajan terminan conformándose en el contacto español por excelencia. Muchas empleadas señalan que la relación con sus empleadoras se constituye en uno de los pilares fundamentales en España, y en algunas ocasiones estas relaciones se extienden también a la familia directa de los empleadores con quienes comparten momentos en la casa o en situaciones de ocio.<sup>91</sup>

La valoración que las mujeres realizan de su situación en Madrid se encuentra relacionada con variados factores entre los que destacan sus expectativas y su situación de partida. Las mujeres, que al igual que Rosa, han debido sacrificar una profesión y una relación positiva con la familia experimentan una sensación de fracaso y tristeza sólo superable por la idea de la migración como una inversión de futuro. Plantean su situación actual como un esfuerzo en pos de la construcción de un futuro mejor para ellas, sus familias y fundamentalmente para sus hijos. Un ejemplo de esto es una mujer ecuatoriana que enumera en su discurso los sacrificios realizados y la pérdida de estatus en su vida cotidiana, pero asume que esas son las condiciones de la experiencia migratoria y que puede significar una mejoría en su vida a largo plazo. En este caso, además de haber perdido un trabajo como maestra y directora de escuela su proceso migratorio la ha obligado a dejar en origen a toda su familia -tres hijos incluidos- por lo que experimenta un sentimiento de lejanía y soledad aún más notorio. Sus condiciones de trabajo son bastante duras y su extraordinaria capacidad analítica la hace sabedora de

---

<sup>91</sup> La relación específica que se produce entre empleadoras y empleadas se analizará en el capítulo relativo al sector doméstico.

las desigualdades del sistema en el que se encuentra inserta y de la situación de subordinación que se ve forzada a aceptar. Como elemento positivo esta mujer, y muchas otras, encuentran fuerzas en aquellas cosas novedosas con las que se han encontrado –formas de considerar a la mujer por ejemplo- y que han adoptado en su forma de vida e idiosincrasia. Por último, señalar que a pesar de las diferencias en las valoraciones personales de la situación y experiencia migratoria la enorme mayoría de las mujeres, a excepción de contados casos de Europa del Este, encuentran la vida en Madrid con menores posibilidades de relaciones personales y menos tiempo para dedicar a la familia, los conocidos o la vida en el barrio.

### Contexto legal

La situación legal en la que se encuentran las mujeres una vez en España es un factor esencial en el establecimiento de sus posibilidades y la modelación de su vida cotidiana. Rosa, por ejemplo, entró a España como turista, debido a que en aquel momento los ecuatorianos no requerían visado de entrada y, por tanto, al cabo de los meses se encontró en una situación de irregularidad legal. Durante todo el tiempo que no tuvo los ‘papeles’ en regla su situación emocional fue bastante delicada ya que temía constantemente ser detectada por la policía y enviada a su país de origen, acabando así con el proyecto migratorio que tantos esfuerzos le había costado emprender. Sus miedos legales también se veían reforzados por el sentimiento de lejanía de su familia y su extrañeza ante las nuevas situaciones que la rodeaban. Desde los comienzos de su estadía, sin embargo, Rosa comenzó a trabajar en una casa de forma interna y esto le permitió sentir que tenía un lugar seguro donde refugiarse de los peligros externos. Además, la familia para quien trabajaba decidió prestarle un gran apoyo –en cuanto que podía quedarse siempre en la casa, le brindaron información, le prestaron dinero- y rápidamente comenzaron a tramitar los permisos pertinentes. En unos meses Rosa tuvo en regla todos los permisos necesarios con lo que comenzó a salir más a la calle y a conocer su nuevo entorno. Esta nueva situación legal le permitió, tras la devolución de sus deudas y la consecución de un nuevo préstamo, poder reagrupar a sus hijos. En el momento de la entrevista toda la familia tenía sus permisos en regla y éstos no habían sido difíciles de conseguir.

La historia de otras mujeres, sin embargo se presenta bastante diferente a la de Rosa. Existen varias mujeres que en el momento de las entrevistas, y tras algunos años en España, no habían conseguido aún regularizar su situación en el país. La primera

cuestión que esta situación refleja es la de la posibilidad de residir en la ciudad y trabajar de empleada doméstica sin los permisos pertinentes. Por otro lado refleja las dificultades que encuentran las mujeres inmigrantes para poder regularizar su situación. En la mayor parte de las ocasiones esta dificultad viene dada por el hecho de que las empleadoras no tienen voluntad de realizar un contrato de trabajo con el que las empleadas puedan presentar su demanda de permiso. Contemplan este proceso como un favor personal más que como el cumplimiento de una obligación legal, por lo que queda en manos de la capacidad negociadora de las empleadas el conseguir que alguien se ofrezca a contratarlas y cumplir así un requisito básico de la legislación. Consideran que las empleadoras les deniegan esta posibilidad por diferentes razones: que las ignoran como personas y se inhiben de los problemas que ellas puedan tener, que no quieren que pierdan tiempo de su trabajo para este tipo de cuestiones y, por sobre todo, que son conscientes de que una mujer en situación irregular significa una mujer más sumisa y con menos exigencias laborales. Precisamente en este sentido algunas mujeres empleadoras señalan que el riesgo de tramitar los permisos a sus empleadas radica en que una vez obtenidos existen grandes posibilidades de que éstas abandonen sus puestos de trabajo. La falta de ‘papeles’ funciona como un imán hacia el trabajo ya que la inseguridad les hace no probar suerte en otras casas independientemente de las condiciones laborales o deseos de cambio que experimenten. Hay que añadir que existen pocos trabajos alternativos que se puedan realizar sin los permisos en regla, por lo que además no se presenta como una opción tentadora el simple hecho de cambiar de hogar de trabajo.

Las empleadas domésticas inmigrantes comparten con sus empleadoras la percepción de que si carecen de los permisos pertinentes lo único que pueden hacer es buscar un empleo en el sector doméstico. Pese a todo, no todas ellas piensan en abandonarlo una vez regularizada su situación, es más, la mayoría de las mujeres estaba en posesión de los permisos en el momento de la entrevista y seguían realizando este tipo de trabajo. La cuestión fundamental radica en que son conscientes de que existe una relación automática entre la posesión de los permisos y la libertad de elección. El hecho de no poseer documentos en regla les hace carecer de los derechos que poseen otras personas y les hace tener que estar constantemente agradecidas a las empleadoras por mantener su situación. La falta de papeles no sólo limita sus posibilidades laborales sino también otros ámbitos de la vida, como pueden ser el acceso al alquiler de una vivienda o la posibilidad de realizar la reagrupación familiar. También mencionan la dificultad

que entraña por no poder salir del país y, en consecuencia, no poder visitar a la familia que han dejado en origen. Por esta razón algunas mujeres pasan muchos años sin poder volver a sus ciudades y sin tener elección acerca del proyecto migratorio que desean desarrollar. Al igual que Rosa, muchas mujeres mencionan miedo e inseguridad durante los momentos de irregularidad legal y, sobre todo, destacan la sensación de sentirse diferentes de quienes las rodean y, por tanto, tener que aceptar más de ellos.

La mayoría de las mujeres entrevistadas estaba en posesión de los documentos pertinentes en el momento de la entrevista. Los habían conseguido fundamentalmente a través de la presentación de una oferta de trabajo por parte de sus empleadoras. En algunos casos estas últimas habían tramitado toda la situación, e incluso se habían hecho cargo de los gastos, mientras que en otras ocasiones fueron las empleadas quienes tuvieron que contratar abogados para realizar el proceso ya que no se les concedía tiempo libre ni facilidades para ello. Algunas empleadoras no sólo colaboraron para la adquisición de los permisos de la mujer empleada sino que también presentaron ofertas de trabajo a familiares, como hijos –en caso de ser mayores de edad–, hermanos o parejas. En algunos casos la presentación de la oferta de trabajo no fue suficiente para el éxito del proceso de regularización y los permisos de residencia y trabajo les fueron denegados a las empleadas.

Otro ámbito legislativo señalado en los discursos de las empleadas domésticas es el relativo a la homologación de los títulos educativos. Se presenta como una tarea larga y ardua conseguir la aceptación de las titulaciones obtenidas en origen y, en consecuencia, poder ejercer la profesión para las que se encuentran cualificadas. Las posibilidades en la búsqueda de empleo son, por ende, limitadas ya que deben circunscribirse a ámbitos no demandantes de formación concreta. Algunas mujeres exigen una mayor facilidad también en estas cuestiones para así poder desarrollarse en relación a sus posibilidades reales.

### **Relaciones con origen: aquí, allí o en todas partes a la vez**

#### Las remesas y sus destinos

El discurso de Rosa refleja las diversas etapas que puede experimentar el proceso migratorio, así como las transformaciones que sufre en el transcurso del tiempo. La evolución del proyecto implica relaciones con origen cambiantes debido a que se adaptan a las necesidades específicas del mismo en cada momento. Para el caso de Rosa, y como ella bien señala, la experiencia migratoria comenzó sin un objetivo

rígidamente definido aunque con la idea clara de reunir a toda la familia en Madrid. En este sentido, los primeros esfuerzos durante su estadía como pionera del proceso fueron encaminados a conseguir reunir a la familia a la mayor brevedad. Tras un año y medio el objetivo primigenio fue alcanzado y la primera fase del proceso finalizada. En el momento de la entrevista el proyecto migratorio se encontraban en una etapa de consolidación, donde toda la familia se hallaba involucrada en alguna actividad cotidiana con sentido de futuro y estabilidad. De todas maneras Rosa no gusta de planificar el devenir ya que considera que la vida le ha demostrado que el futuro es incierto e impide entrever con certeza las opciones de vida que se deberán elegir. Rememora que jamás se había planteado trasladarse fuera de su ciudad por lo que en la actualidad prefiere que la vida la encamine, a ella y su familia, donde corresponda en cada momento. Esta perspectiva no es óbice, sin embargo, para elaborar una vaga idea de retorno a su lugar de origen en un futuro indeterminado. La aspiración de Rosa es dedicarse a aquello que sabe y realmente le apasiona, la enfermería, y poder revertir sus conocimientos en donde considera lo necesitan con más apremio: su ciudad natal.

La importancia de las remesas en la vida de los inmigrantes se encuentra enormemente relacionada con los proyectos migratorios que éstos construyan y las fases del proceso en el que se encuentren. Rosa, por ejemplo, comenzó dedicando prácticamente el total de sus ganancias en destino a las remesas, es decir a enviar el dinero a origen para su utilización. Su objetivo en esos momentos consistía en saldar las deudas contraídas y proporcionar el dinero necesario a su familia para subsistir. Dado que en Madrid se encontraba trabajando de interna y no realizaba ningún tipo de vida social, prácticamente carecía de necesidades económicas y podía, por ende, destinar la práctica totalidad de su salario a cubrir las necesidades en el Ecuador. Es necesario tener en cuenta que a medida que los miembros de su familia se reunían en Madrid, menor era la necesidad de enviar dinero para su subsistencia en origen. En cuanto al pago de las deudas esta exigencia, aunque en mucho menor medida, aún pervivía en el momento de la entrevista debido a que no habían podido saldarse las respectivas a todos los miembros de la familia –ella, su esposo y sus dos hijos. Cuando esto ocurra el envío sistemático de dinero a origen se paralizará ya que no habrá razón para continuar con ello. No se debe olvidar, además, que parte de las deudas contraídas para los billetes de avión de la familia se realizaron ya en destino, debido a que Rosa pidió préstamos para esto a personas conocidas en España en lugar de a la familia en origen -por carecer- o a acreedores en Ecuador –para no aumentar su dependencia de ellos. Para entender la

disminución de las remesas es fundamental analizar el proyecto migratorio de Rosa y su familia: éste no se encuentra ligado a la producción de mejores condiciones de vida en origen –una casa, un negocio- para el traslado posterior. Rosa carece de un proyecto migratorio claro y en la actualidad todos sus esfuerzos se concentran en conseguir una vida digna para ella y sus hijos en Madrid. El salario de la familia, además, tampoco permite demasiadas opciones, es decir que alcanza únicamente para afrontar los gastos cotidianos sin poder dedicar parte de él al ahorro o a las remesas. No hay que olvidar que aunque Rosa trabaje de interna su familia se encuentra en Madrid y, por ende, se generan los importantes gastos que implica una casa, educación, alimentación y demás necesidades. También hay que señalar que Rosa carece de otra familia, como padres o hermanas, dependiente de ella y, por tanto, concentra sus esfuerzos en su subsistencia y la de los suyos más cercanos. En el futuro, cuando tenga una capacidad de elección mayor sobre sus ingresos, y probablemente redireccione su proyecto migratorio podrá adaptar la distribución de su patrimonio en origen y destino de la forma que considere más conveniente.

La relación que todas estas trabajadoras inmigrantes presentan con el envío de remesas se encuentra íntimamente relacionada, como para el caso de Rosa, con cada uno de los proyectos y realidades migratorias que experimentan. Las mujeres que dejan hijos en origen, igual que Rosa, envían dinero de forma constante ya que hacer frente a sus gastos y necesidades se constituye en el objetivo fundamental y su primera responsabilidad. Una vez los hijos se encuentran en destino el envío de remesas disminuye o desaparece conjuntamente a la inexistencia de la necesidad en origen y su aparición en destino. También puede ocurrir que se mantengan algunos hijos en origen y otros en destino, situación que no se presentó en ninguna de las entrevistas realizadas y, por tanto, tampoco la necesidad de distribuir las ganancias entre dos espacios geográficos. Así mismo nunca se aludió a una reagrupación de los hijos en cadena, es decir paulatinamente y, por tanto debiendo hacer frente a gastos simultáneos en países diversos. Al igual que para el caso de Rosa una mujer aludió a un proceso migratorio por etapas donde el marido se trasladó previamente a los hijos y, por tanto, las necesidades de remesas experimentaron una leve modificación. Se presenta el caso de una mujer búlgara que pese a tener a sus hijas en origen no envía prácticamente dinero para su manutención ya que el abuelo –con quien viven las crías- tiene una posición económica que les permite mantenerlas sin ayuda exterior. En este caso los progenitores

mandan cantidades mínimas en momentos puntuales o envían ropa u otro tipo de artículos que puedan ser necesarios o valorados.

El dinero que se envía a origen no se encuentra destinado únicamente a hacer frente a gastos cotidianos, sino que también se presupone dedicado al ahorro para proyectos de futuro, como la construcción de una casa, la adquisición de un terreno o el pago de la universidad de los hijos. La idea de la mayor parte de las mujeres no consiste únicamente en poder vivir de manera más digna sino en labrar un futuro mejor para ellas y sus descendientes mediante el trabajo y las ganancias presentes. Las mujeres que ya no tienen hijos en origen, por tanto, también pueden verse involucradas en el envío de remesas. A pesar de esta premisa se presenta como una cuestión interesante el comprobar que cuando los hijos no están en origen la mayor parte del ahorro se realiza en destino, es decir que si se envía dinero se hace en cantidades justas para hacer frente únicamente a los objetivos preestablecidos. Entre los diversos destinos que tienen las remesas destacan, como ya se ha mencionado, la adquisición de un terreno o algún otro bien y la ayuda para el mantenimiento de diversos familiares. Se presenta como un hecho habitual el enviar dinero a padres o hermanos tanto por necesitarlo de forma crucial como por facilitarles la vida cotidiana. De todas maneras este tipo de envíos no suelen hacerse de forma sistemática ni abarcan la mayor parte de ganancias sino que son una ayuda puntual, aunque periódica, de cantidades limitadas. Cuando el dinero debe destinarse a medicinas o dificultades puntuales, evidentemente se modifican las pautas de conducta y se envían aquellas cantidades que la situación exige. También es habitual el envío de otro tipo de bienes -como ropa- en lugar de dinero metálico. En muchos casos las mujeres que no tienen descendencia también mandan dinero de manera habitual, por considerar su migración ligada a la familia originaria en su conjunto y las ganancias como un bien común. Este envío de dinero se percibe como una obligación moral por haber podido migrar y encontrarse ellas en una situación económicamente más favorecida que sus familiares. Algunas mujeres, sin embargo, han reducido progresivamente estas remesas ya que se habían convertido en una obligación no agradecida más que en un apoyo voluntario. Una mujer ecuatoriana relata haber abandonado el envío de dinero ya que al enfriarse las relaciones familiares ella quedó considerada como una mera productora de divisas. Como en el caso de Rosa, muchas mujeres latinoamericanas dedican las remesas de los primeros meses, o incluso años, a saldar las deudas contraídas para poder emigrar.

Para concluir esta sección simplemente comentar tres cuestiones puntuales que se mencionaron en las entrevistas. La primera es relativa a la transformación de algunas mujeres de ser receptoras de remesas, por haber tenido un familiar fuera, a ser emisoras de las mismas. La segunda se basa en la distinción de entre la familia de la mujer y del hombre como receptores y la capacidad de decisión sobre el dinero de cada uno de los miembros de la pareja. Una mujer marroquí casada con un hombre español desea trabajar precisamente para poder enviar dinero y objetos a su familia, ya que considera que cuando el marido es el ‘único ganador’ ella apenas puede el decidir sobre los envíos a origen. Por último apuntar el envío de bienes a poblaciones en general y no únicamente a familia conocida. Una mujer ecuatoriana no sólo manda juguetes a sus propios hijos sino también, aunque de manera más esporádica, a los niños de los pueblos que conoce lo necesitan y no tienen nadie más que se los pueda suministrar.

### Proyectos migratorios

Independientemente de los objetivos últimos de los proyectos migratorios y sus formas de realizarlos, existen tres grandes categorías que podrían englobar a todos ellos: de retorno, de establecimiento e indefinido. Aunque se analizarán como situaciones cerradas es necesario tener en cuenta que, en numerosas ocasiones, estos proyectos se superponen o se suceden en función del tiempo transcurrido o el desarrollo de otros factores. El primero de ellos, de retorno, es un proyecto que comienza con la clara idea de temporalidad. La idea de la migración se conforma como una salida a una situación determinada a la que se quiere hacer frente, no encontrándose mejor manera de superarla que a través de la migración. En este sentido la migración se planifica como una opción que permite recaudar el dinero necesario hasta que la situación en origen mejore o se puedan afrontar las necesidades por las que se migró -como la construcción de una casa, el pago de medicamentos o el ahorro para una vida más fácil. El corto tiempo de estadía desde el inicio de las migraciones de la mayor parte de mujeres entrevistadas no permite evaluar las posibilidades de éxito de este proyecto. No se realizó ninguna entrevista donde las mujeres pudiesen establecer el fracaso o la consecución de sus logros con la consecuente vuelta al país de origen. Habría que esperar unos años más para poder evaluar la realización de estos proyectos o su modificación a lo largo del proceso mismo. Lo que el transcurso de los años si ha podido demostrar es la prolongación del proyecto más tiempo del estipulado en un primer momento. Las mujeres consideraban que dos o tres años serían suficientes para



conseguir sus objetivos, pero la realidad les ha demostrado que necesitan más tiempo para poder ahorrar y volver a origen con la seguridad de haber realizado una experiencia exitosa. En el momento de las entrevistas varias mujeres apuntan que estiman tendrán que permanecer en España dos o tres años más, es decir duplicar el tiempo estimado en un principio. Las mujeres que planifican este objetivo de retorno suelen dejar los hijos, y en general la pareja en caso de tenerla, en origen ya que el objetivo final del viaje es el ahorro para mejorar la vida y no el establecimiento conjunto en un nuevo lugar. Bajo esta perspectiva se intenta incurrir en los menores gastos posibles en destino y se percibe la experiencia como un sacrificio temporal en pos de una vida mejor para ellas, y sobre todo para sus hijos. España, y el empleo doméstico, se convierten en un medio sin más pretensiones para conseguir su fin. También se presentó el caso de mujeres que defienden con total seguridad la vuelta a su origen pero a plazo mucho mayor, es decir que pretenden volver a su lugar de procedencia una vez ya mayores o sin definir un período temporal. Para este segundo grupo de mujeres el proyecto migratorio es, por tanto, menos apremiante que para las primeras en el sentido de que no lo evalúan como un sacrificio constante sino que consideran se encuentran en medio de una vivencia con un fin anunciado. Un ejemplo de este planteamiento es el presentado en mayor extensión previamente, o sea el caso de Rosa. Otras mujeres también plantean retornar una vez hayan podido construir una casa donde pasar tranquilamente la vida futura o una vez hayan dado a los hijos aquello que consideran deben proporcionarles. La adquisición de una casa o terreno, en muchas ocasiones, no se conforma como un objetivo meramente individual sino que otorga a toda la familia la tranquilidad de un lugar donde residir o del que valerse para subsistir. Una mujer de Europa del Este menciona como proyecto específico el ahorrar para hacer frente a todos los bienes materiales –casa, coche, electrodomésticos- de los que le gustaría disponer en su vida en origen. Se encuentra en Madrid con su marido e hijo pero con el claro objetivo de ahorrar lo máximo posible en el menor tiempo y retornar. La idea de un proyecto migratorio temporal establecida desde origen se confirmó por el descontento de la situación en Madrid, donde percibe la cotidianeidad como extremadamente difícil ya que las horas de trabajo son muy largas, los salarios bajos y, por ende, los tiempos y posibilidades de ocio muy escasos.

Las mujeres que responden a la segunda categoría establecida tienen como proyecto migratorio primordial el permanecer en España. En algunos casos esta idea se estableció desde los comienzos del proceso, aunque en la mayoría se eligió tras

permanecer en Madrid durante un cierto período y afianzar la decisión. En los casos en que ésta se planificó desde origen responde a un hartazgo absoluto con la situación socio-económica o una necesidad de abandonar una determinada circunstancia personal. En el primer caso destaca, por ejemplo, una mujer proveniente de Colombia que se describe agotada por la falta de perspectivas de futuro debido a la violencia imperante en el país, mientras que en el segundo corresponde fundamentalmente a situaciones de divorcio y deseo de empezar una nueva vida. No se presenta ninguna entrevista en donde la mujer se encuentre escapando de forma explícita a ninguna situación de abuso familiar ni utilice la migración como una huida a condiciones insostenibles. Estos proyectos de establecimiento previamente definidos son minoritarios y suelen plantearse cuando ya existe alguna referencia -familiar fundamentalmente- instalada en destino. Se presenta como una situación mucho más habitual la de convertir en permanente el proyecto migratorio una vez haya transcurrido parte del mismo en destino. Algunas mujeres comenzaron la migración con una visión abierta de la misma, es decir con un vago planteamiento de retorno. Al pasar tiempo en Madrid se fueron habituando a las nuevas formas de vida, distanciado de origen o meramente llevadas por la inercia prolongaron las decisiones al respecto. La mayor parte de las mujeres que transforma su proyecto de temporal a definitivo lo hace en función a la construcción de un entorno cotidiano en Madrid y el establecimiento de referentes y relaciones sociales en la ciudad. Las mujeres se habitúan a la vida en destino y ya no desean abandonarla, brindando ejemplos de esta situación diferentes mujeres, principalmente marroquíes, cuyas familias se han trasladado a Madrid y han recompuesto todo su entorno en un nuevo contexto social. Algunas mujeres han tenido descendencia ya en España, produciendo que el retorno se convierta en un proyecto aún más difícil e innecesario. La presencia de los hijos también es importante en los casos en que éstos hayan sido reagrupados, ya que una vez adaptados a un nuevo entorno difícil se presenta comenzar un nuevo cambio. Como se puede observar, los hijos constituyen uno de los elementos más importantes de conexión con los lugares geográficos. Otro factor de atracción reside, como en el caso de dos mujeres marroquíes, en la formación de uniones estables con nativos y la consecuente tendencia a permanecer en la ciudad donde se conocieron. También se da el caso de una mujer peruana cuyo proyecto se prolonga por el establecimiento de una unión sentimental sólida con un nacional de su mismo país pero de diferente zona y, por ende, consideran más instrumental mantenerse en España. Así mismo se producen casos de mujeres que han descubierto en destino nuevas formas de

vida y nuevas posibilidades para su futuro. Las mujeres de Europa del Este señalan este factor en mayor medida, habiendo algunas que consideran que sólo aquí podrán hacer frente a una propiedad y una vida con unos mínimos bienes materiales y otras -jóvenes sin hijos- que han descubierto nuevas formas de ocio y de uso del tiempo libre. Incluso se ha presentado el caso de una mujer polaca que tras unos años en España y una consecución de objetivos decidió volver a su pueblo de procedencia para reinstalarse allí y hacer realidad el sueño del retorno. Tras unos años, y poco éxito en su nuevo emprendimiento, decidió volver a España junto a su marido con la visión de instalarse de forma definitiva. Este ejemplo refleja de forma muy gráfica como la habituación a un nuevo entorno y la distancia con el de procedencia constituyen factores que se encuentran íntimamente unidos y que pueden complementarse en el momento de establecer proyectos migratorios. Algunas mujeres no deciden sobre la permanencia de su migración por la seducción del nuevo destino sino por la distancia que el tiempo genera respecto a su origen y sus hábitos. Además del caso ya comentado, el ejemplo más claro de esto lo constituye una mujer peruana cuyo proyecto comenzó de forma meramente temporal hace 11 años y desde entonces se plantea volver a su ciudad originaria al lado de su familia extensa y su hijo pero, sin embargo, nunca lo lleva a cabo. La distancia que ha generado con su primigenio lugar de residencia y con relación a su rol de madre es tal que le impide hacer realidad el supuesto proyecto de retorno. Esta situación no es óbice para que la relación con origen sea constante y la idea de retomar una mayor implicación con su hijo también. En definitiva, la idea de permanencia es consecuencia de la conjunción de factores enormemente variados que nivelan la balanza de la migración hacia uno u otro lado en cada momento dado.

El último tipo de proyecto migratorio, indefinido, afecta en un momento determinado a la mayoría de mujeres, aunque se incluyen en esta clasificación únicamente aquellas que en el momento de las entrevistas se encontraban en esta situación. No hay que olvidar que varias de ellas se hallaban en los inicios de sus proyectos y, por tanto, aún intentando darles forma y establecer sus metas y prioridades. Esta categoría se ha denominado como indefinida porque implica que las metas últimas de la migración se transforman con los cambios en los contextos y las situaciones y lleva a las mujeres a no tener una visión definitiva sobre el lugar de residencia futuro. Las mujeres aquí consideradas defienden que el proceso migratorio como algo abierto que evoluciona según las circunstancias de cada momento. Prefieren no pensar en un gran proyecto sino plantearse el aquí y el ahora de la migración para evaluar las

posibilidades que se les van ofreciendo. Un ejemplo de esto es el de una mujer marroquí con toda su familia en origen –hijos menores y marido- que observa su proyecto migratorio como un proceso abierto y fluido aunque sin planes de reagrupación. Este planteamiento se presenta como posible debido a que, entre otras cosas, los contactos con Marruecos pueden ser continuos y la relación con la familia mantenerse de forma sólida y constante. Por otra parte, algunas mujeres con hijos mayores en origen tienen la idea de ayudarlos a migrar, y en función del éxito de estos sub-proyectos migratorios decidir sobre el futuro de los suyos propios. Así mismo, otras mujeres consideran sus proyectos como abiertos en función de que los supeditan a los cambios que se produzcan en los países de origen en los años venideros. La idea general es la del retorno pero no bajo cualquier condición sino únicamente cuando los beneficios de este nuevo cambio sean mayores que los costes previstos. El regreso se fecha, en numerosas ocasiones, en el momento de producirse avances socio-económicos en origen, lo que no establece baremos precisos ni plazos límites ni ningún otro tipo de condicionante concreto. Algunas mujeres han realizado la migración con objeto de mantener a la familia -entendida de forma extensa- en origen y, por tanto, el proyecto se extenderá hasta que la familia lo necesite. No existe una determinación de fechas sino que se establece un objetivo impreciso –de mejora- y se funciona con tiempos adaptables a él. Dos ejemplos de esta situación, aunque con un desarrollo diferente, son las experiencias de una mujer peruana y otra ucraniana. La primera vino para poder mantener a su familia, tanto la nuclear como la extensa, debido a la sensible situación económica de todos ellos. En la actualidad sigue residiendo en Madrid sin su familia pese a lo complicado de su situación personal y laboral. Su deseo, además, radica en la pronta migración de algún hermano a España con objeto de ayudarla a hacer frente a las insuficiencias en origen. Aunque su objetivo último es retornar para estar con su hijo, su futuro más cercano lo percibe en España. La principal razón para que así sea reside en que considera que no ha alcanzado aún logros suficientes que le otorguen el ‘derecho’ de volver. Esta mujer está convencida de que debe regresar con algo más solvente que ofrecer a su familia, y no únicamente con el sacrificio de varios años y unos pocos ahorros en el bolsillo. Su proyecto, por tanto, no se fundamenta en el deseo de quedarse sino en el rechazo a una situación determinada: volver con las manos vacías. El caso de la mujer ucraniana, por su parte, se desarrolla de manera diferente en cuanto a que pese a que en ella ha recaído la responsabilidad de mantener a su familia nuclear y extensa - más reducida que en el caso anterior- la tristeza de la lejanía la ha llevado a planear su

retorno en un período de un año. Esta mujer es la responsable absoluta de las necesidades médicas de tres miembros de su familia, pero una vez ahorrado para afrontar las más básicas ha decidido proyectar su regreso. En su caso no siente ningún peso respecto a la imagen que como inmigrante pueda dar o la valoración externa que sus logros migratorios puedan conllevar.

Los casos más habituales de situaciones indefinidas son resultado de los cambios en las circunstancias y percepciones de las mujeres migrantes. El hecho mismo de migrar significa el poseer más de un referente de ciudad, de relaciones sociales y de formas de vida que se superponen a los deseos, las actitudes y los referentes primarios. Se produce un juego constante entre el aquí y el allí que genera indecisión o modificación de los valores en función de situaciones determinadas. Otro ejemplo claro de esto lo constituye una mujer marroquí que lleva unos veinte años en España y que a lo largo de este tiempo ha modificado su opinión sobre su permanencia o su vuelta a Marruecos de manera notoria. En el momento de la entrevista defendía haber decidido retornar a Marruecos como consecuencia de la situación política mundial –los atentados del 11 de septiembre en Estados Unidos-, merced a la cual había comenzado a sentir rechazo por parte de la población nativa a su clara condición de musulmana –uso del velo. Ella misma admite, sin embargo, sus cambios de opinión en función del contexto político y de las circunstancias familiares, por lo que aún no considera su decisión como definitiva. También se presentan casos de mujeres que no sólo están abiertas a consolidar su vida en España o retornar a su origen sino que igualmente valoran la posibilidad de migrar a un tercer país, tanto por razones económicas como de aventura vital. En este último caso se encuentra una mujer peruana y otra rumana –ésta última ya habiendo vivido en otro país europeo con anterioridad- quienes han perdido el miedo a los cambios y son conscientes de que en lugares diferente se pueden tener experiencias y ganancias también diversas. Lo que se extrae del análisis de todos estos diferentes proyectos es la enorme posibilidad de alternativas que existen, tantas como trayectorias individuales, así como la flexibilidad y maleabilidad misma de la idea migratoria. Esto conlleva a que en numerosas ocasiones los proyectos se interpreten como contradictorios en sí mismos debido a que las enormes disyuntivas que ofrecen producen tomas de decisiones resultado únicamente de las alternativas de cada momento determinado.

Proyecto migratorio	Características	
De retorno	- Idea de temporalidad - Familia en origen	- En la vejez
De establecimiento	- Posterior, por: * Inercia * Habitación * Formación de familia	- Primigenio
Indefinido	- Presente en algún momento - Mujeres sin descendencia	

### Consecuencias de la migración en la vida cotidiana

Las migraciones significan el desplazarse de unos entornos a otros y, en consecuencia, entrar en contacto con realidades y situaciones diferentes. Las mujeres entrevistadas no presentan ningún tipo de unanimidad respecto a la valoración que esto significa, así que las perspectivas y apreciaciones se presentan muy variadas.

Rosa alude fundamentalmente al empeoramiento en su calidad de vida y al hecho de experimentar una cotidianeidad más difícil y compleja. La principal diferencia que percibe entre origen y destino radica en que ya no puede disfrutar ni de su faceta como madre ni como profesional de la misma manera que antes lo hacía. En cuanto a la primera cuestión, la migración le ha supuesto alejarse físicamente de sus hijos. Durante la primera etapa del proceso la distancia fue geográfica debido a que los hijos fueron dejados en origen, considerando Rosa esta experiencia como la más desagradable de su vida. Tras la reunificación de la familia de Rosa se siente más satisfecha, aunque el horario de interna aún le impide dedicar tiempo a sus hijos como antaño. Respecto a la situación profesional, considera que ha tenido que sacrificar la ocupación que adoraba para dedicarse a algo que no llena su vida. Rosa trabajaba de ATS en el Ecuador y también se encontraba estudiando la carrera de enfermería, ambas ocupaciones a la que aún tiene ilusión de dedicarse en el futuro. Debido a que en Madrid no puede dedicarse a su vocación ella misma se define como una mujer frustrada y deprimida, es decir que la experiencia migratoria ha disminuido sus posibilidades de realización inmediata y la ha hecho sentirse menos satisfecha como individuo.

A pesar de las vicisitudes de otras experiencias existen muy pocas que las entrevistadas relaten con tanta dureza como Rosa. Otro ejemplo es la narración de una mujer rumana donde también se hace hincapié en la dureza de la vida cotidiana en la migración. En este caso considera que el cambio principal de la migración ha sido el carecer de redes sociales o verdaderos amigos con quien compartir los momentos libres.

La migración ha implicado la convivencia con la soledad y la sensación de desamparo constante, aunque mitigada de alguna manera por las transformaciones experimentadas en la vida material. En este sentido la principal transformación positiva que menciona reside en las posibilidades de adquirir bienes que en origen hubiera sido imposible poseer. Estos bienes básicos, como nevera o televisor, le transfieren a esta mujer la confianza de una vida más estable para plantearse el criar hijos en un futuro próximo. Una mujer procedente de Ecuador también percibe los importantes sacrificios que la migración conlleva, en su caso relacionados con el hecho de que ya no puede mantener la posición social que tenía antaño. Ella es consciente de que numerosas ocasiones no se respetan sus derechos como trabajadora, e incluso como persona, pero también conoce los límites de su situación y los objetivos que persigue. Aunque en última instancia ésta sea una decisión asumida con entereza, esto no hace desaparecer por completo el sentimiento de impotencia que este trato le produce. Algunas otras mujeres también mencionan un trato despreciativo por parte de personas o instituciones, reconociendo que sus derechos se encuentran en desventaja en relación a los nativos y que, en rasgos generales, son consideradas como ciudadanas de segunda clase. Otra mención a un cambio negativo consecuencia de las migraciones lo realiza una mujer ecuatoriana que estima que su calidad de vida se ha visto disminuida por el tipo de trabajo que debe realizar en Madrid. En origen era propietaria de una empresa con la que podía viajar constantemente y tomar decisiones en base a criterios absolutamente personales. En Madrid, su trabajo de interna hasta hace unos meses y el actual por largas jornadas, le producen un sentimiento de asfixia y falta de libertad. Ya no se siente dueña de su vida como anteriormente sino entregando su persona a los tiempo y espacios de los otros. De todas maneras su nueva situación laboral -cuidando a niños por jornadas en vez de a una anciana como interna- le permite atisbar una mejora en sus posibilidades cotidianas y en su sensación general. Esta mujer no sólo menciona esta cuestión como una dificultad de la cotidianeidad sino también el enrarecimiento de las relaciones sociales debido al endurecimiento del carácter de muchos inmigrantes y a las infinitas demandas de quienes permanecen en origen. Su experiencia personal le ha demostrado que la migración hace aflorar en la gente los peores sentimientos de avaricia y egoísmo en función de las nuevas posibilidades con las que las personas se enfrentan. Ella misma se ha distanciado de su familia extensa -en origen y en destino- debido a esta mayor frialdad y a los valores materiales que aparecen incluso en las personas más allegadas, dificultando enormemente su relación. En cuanto a la relación con la familia alguna

mujer plantea las dificultades que se presentan con los hijos una vez que se los reagrupa en la migración. La relación con ellas se transforma y se hace más difícil ya que no responden a los mismos criterios que lo hacían en origen. También en relación al hogar una mujer apunta que la migración conllevó la pérdida de su hogar en origen, ya que el paso del tiempo en la distancia destruyó la relación con su pareja y enfrió la que existía con su hijo, padres y hermanas. De todas formas el hecho de que todas estas mujeres apunten estas transformaciones negativas no significa que valoren la migración en su conjunto como una experiencia perjudicial sino que estos factores los identifican como nuevos y los sobrellevan con dificultad.

Por el contrario muchas mujeres identifican la experiencia migratoria como acompañadas de modificaciones predominantemente positivas en sus relaciones sociales o en sus formas de percibir la vida. La principal aportación que varias de las mujeres han sentido en sus vidas reside en el hecho de poder incorporarse al trabajo remunerado. Varias mujeres en origen se ocupaban en exclusiva de las tareas del hogar, siendo en sus parejas en quienes recaía el mantenimiento económico de los mismos. La mudanza a España significó automáticamente la necesidad de involucrarse ellas también en un empleo remunerado para de esta forma poder hacer frente a los gastos generados. Las mujeres en esta situación descubrieron las ventajas que para ellas significaba tener un empleo independiente del de sus parejas, recalando la posibilidad de sentirse necesarias y útiles en un contexto diferente al hogar. El hecho de saberse externamente demandadas en la cotidianeidad les da valor en sus propias casas y ante ellas mismas. Así mismo la incorporación al empleo también significa el entablar contactos sociales más allá que los meramente familiares, donde otras temáticas e ideas pueden aparecer. El simple hecho de hablar con otras personas les proporciona fuerzas y energías en su cotidianidad. Tampoco se olvidan de la relevancia del factor económico debido a que los ingresos personales les dan cierta seguridad en caso de tener que mantenerse por sí mismas o decidir ciertas cuestiones de forma autónoma. En este sentido no hay más que recordar el caso de una mujer marroquí que gracias a su trabajo puede decidir sobre las remesas que envía o el de una mujer colombiana que ha recuperado la alegría al haber conseguido llevar una vida fuera de su hogar. Así mismo constituye un ejemplo claro de estas transformaciones el caso de una joven mujer rumana quien tenía como modelo la composición de una familia de tipo tradicional donde ella ocupase el papel de esposa y madre. El acceso al trabajo le ha abierto las puertas a considerar la posibilidad de enfocar su vida de una manera diferente y a anhelar también realizaciones personales



alternativas. Varias de estas mujeres señalan que el cambiar de contexto geográfico les ha permitido incorporarse al mercado de trabajo debido a que la valoración que de él se hace es diferente que en origen. En muchos de los países de procedencia las mujeres consideran que el trabajo remunerado en las tareas de la casa constituye un trabajo inapropiado que solamente realizan las mujeres más necesitadas o con situaciones ambiguas. En destino, por el contrario, no se asigna este valor a esta ocupación sino que únicamente la asumen como una más, al abstraerse de la presión social o asumir el proyecto migratorio con todas sus exigencias. La cuestión es que no existe vergüenza en asumir la realización de este trabajo como ocurriría en origen. Evidentemente la incorporación al mercado de trabajo en destino no implica una valoración positiva del mismo y deseos de permanecer en él por parte de todas las mujeres. Algunas preferirían limitarse a las tareas en el hogar debido a que ambas cuestiones generan una carga de trabajo excesiva y una forma de vida más cansada que en origen. Algunas además tienen como imagen ideal la de la buena madre y prefieren dedicar todos los esfuerzos a criar a los hijos en el hogar sin interferencias ajenas. En esta línea dos mujeres apuntan que en el momento de casarse tendrán que decidir conjuntamente con sus maridos los tiempos y momentos dedicados al trabajo fuera de la casa. Es curioso que en el nivel discursivo ambas se plantean la importancia de decidir como personas y tener autonomía pero en la planificación de su vida esta cuestión se subordina al modelo clásico de mujer. Algunas de las mujeres, por su parte, no se plantean si prefieren o no la situación actual en la que se encuentran sino que la actualidad la asumen tal como se presenta sin haber aún reflexionado sobre lo que significa para ellas.

El cambio en el equilibrio de la distribución del trabajo remunerado, juntamente con la toma de contacto con nuevas formas de enfocar la cuestión de las relaciones de pareja, ha llevado a algunas mujeres a forzar el cambio en las relaciones de género dentro de sus hogares.<sup>92</sup> Este grupo de mujeres señala que la comparación de las dos realidades que conocen les ha permitido darse cuenta de que en origen la mujer se ve más restringida en sus posibilidades y que la atribución de las tareas del hogar a manos femeninas no es inamovible. Un empleada doméstica señala que por esta razón precisamente tuvo un período inicial de fuertes peleas en su casa ya que la reasignación de roles en la misma trajo fricciones importante. Ella considera que muchas parejas acaban separándose en los primeros momentos de la migración debido a este nuevo

---

<sup>92</sup> Esta cuestión se analiza en detalle en el capítulo pertinente.

papel que la mujer quiere tener. Existen casos delicados y particulares –de violencia doméstica- que demuestran que gracias al cambio de contexto geográfico se pudo escapar de una situación de maltrato y semiesclavitud. La percepción por parte de estas mujeres de la existencia de instituciones y medios para denunciar este tipo de situación y mantener a sus hijos con ellas le permitió dar el paso de alejarse de sus maridos y recomenzar la vida como personas autónomas. Es curioso señalar que precisamente algunas de ellas rogaban a sus maridos que se adaptasen al nuevo contexto y se comportasen diferente que en origen, asumiendo que cada ámbito espacial permite un comportamiento y la aceptación de normas diferentes.

Como casos de transformaciones puntuales señalar la mención a la posibilidad de vivir únicamente con la familia nuclear en lugar de con toda la familia del marido en su totalidad –principalmente mujeres marroquíes-, el hecho de poder mejorar la calidad de vida de familia y padres en origen así como del lugar que ellas mismas visitan durante las temporadas vacacionales y, por último, la posibilidad de abrirse a nuevas formas de ver las cosas y considerar las formas de vida.

Para terminar con esta sección de cambios producidos como consecuencia de la experiencia migratoria señalar que son varias las mujeres que consideran que esta situación no produce ningún cambio destacable. Estas mujeres contestan con rotundidad a esta pregunta defendiendo que no existe ningún ámbito destacable de cambio que merezca ser mencionado o que les haya producido la necesidad de replantearse algunas circunstancias de su vida. El contacto con el nuevo entorno no ha significado la aportación de nuevas percepciones a las obtenidas en origen.

## **CAPÍTULO II**

### **El contexto de recepción: nuevas estructuras sociales para nuevas formas de vida**

En este capítulo se analizarán las condiciones de vida con las que se encuentran las mujeres inmigrantes trabajadoras domésticas que llegan a España así como las percepciones que sobre esta situación elaboran ellas mismas y las mujeres nativas para quienes trabajan. Así mismo se observarán los modelos de organización del tiempo imperantes en la sociedad de destino y la valoración del trabajo remunerado que en ella se produce.

### **Nuevas condiciones de vida en destino: vivienda, derechos y apoyo afectivo**

Las mujeres inmigrantes deben rehacer sus vidas en un nuevo país que presenta características y formas de funcionamiento diversas a las habituales para ellas. Las condiciones de vida se reflejan distintas tanto en relación a cuestiones cotidianas de conformación de la ciudad y sus ritmos, como a la posición que las mujeres pasan a desempeñar en el nuevo entramado social. El contexto se experimenta diverso en relación a algunas características objetivas, como dimensión de la ciudad o desarrollo de los servicios sociales, las cuales se perciben en grados distintos dependiendo de la procedencia nacional y particular de cada persona. La principal característica en este sentido se encuentra relacionada con el hecho de sentir a la ciudad, y sus elementos, como ajena y distante. Lo más relevante, sin embargo, no radica en estas aproximaciones a la cotidianeidad tangible sino en las nuevas ecuaciones de poder en las que se ven insertas estas personas. Las mujeres inmigrantes se constituyen en el nuevo entorno como habitantes con características diferenciales y son consideradas, por sobre todas las cosas, como trabajadoras para puestos laborales en demanda. Esta situación no sólo modifica las percepciones que ellas mismas generan sobre su propia persona sino que también moldea las posibilidades de acción e interacción en el nuevo ámbito social.

*“Al principio me quedaba porque, no tenía, tenía mucho miedo de la policía, tenía mucho miedo, era como que me sentía una intrusa en la ciudad yo, como que no era nada mío y que todo el mundo me miraba y que, es algo, una mezcla de sentimientos ahí que se te ponen y entonces me quedaba pero eso me hacía daño porque me ponía mal aquí entonces un prima me dijo ‘vente acá conmigo a estar’. (...) ahora ya no, ya me voy adaptando un poco más, como que siento una partecita mía también de aquí, aunque sea un árbol, digo yo ‘ese árbol es mío’ [risas]”* (Rosa, empleada de origen ecuatoriano)

*“Para...bueno porque gente se está viviendo allí, quería nosotros probar también si se puede vivir allí porque claro es nuestro país, entonces allí tienes más derecho para todo y aquí casi nada. (...) Bueno pues no, en Polonia como te lo dije nosotros estábamos más seguros, nosotros teníamos derecho para todo y aquí no tenemos la residencia y estamos un poco de susto porque, claro, cualquier cosa pero no sé.”* (Luzmila, empleada de origen polaco)

Además de la novedad en las interacciones y las dificultades que ello plantea, estos dos discursos reflejan un elemento clave en la adaptación al nuevo contexto: los derechos formales que se otorgan. Ambas mujeres expresan los miedos que su situación de irregularidad legal les produce, debido a que les genera una situación de indefensión y una continua sensación de arbitrariedad. Se encuentran a expensas de los imprevistos o de las meras decisiones personales al carecer de un claro marco formal de referencia. Las empleadoras domésticas también se encuentran convencidas de que no tener documentos en regla genera en las mujeres inmigrantes una gran tensión, ya que se sienten indefensas ante cualquier inconveniente en la interacción social. El mero hecho de salir a la calle les provoca miedo debido a la sensación de inferioridad o déficit frente la policía o los ciudadanos nativos.

Volviendo a la relación que se establece con los elementos más concretos y cotidianos de la vida, señalar que las diferencias que perciben las empleadas inmigrantes se refieren a numerosos ámbitos que abarcan desde las formas de ocuparse de la casa y de utilizar los espacios hasta las diferencias en los horarios y los tipos de comida. En este último ámbito no se incide tanto en las nuevas adquisiciones gastronómicas como en la añoranza de las propias y el intento de mantenerlas en los días libres que comparten con la familia u otros compatriotas. En relación a todas las cuestiones mencionadas las puntualizaciones más importante residen en las diferentes formas de utilizar la casa, comentadas en particular por las mujeres latinoamericanas. Éstas señalan que en España se debe ser extremadamente cuidadoso con las posibles molestias provocadas por los ruidos y que, debido a que Madrid es una gran ciudad, se vive en una situación de mayor encierro y constreñimiento que en sus lugares de origen. El discurso de las empleadoras también señala cuestiones concretas en relación a la residencia, pero en este caso relacionan el miedo en su utilización principalmente con las dificultades de las mujeres inmigrantes para sentirse con derechos plenos en su nueva sociedad o simplemente para conocer cuales son éstos. El paso del tiempo y el conocimiento mutuo solventan progresivamente las enormes distancias respecto a estas cuestiones.

*“No, mi madre si que no quiere, traerla acá, que aquí encerrada, no permiten hacer bulla, no, mejor allá porque allá en Ecuador es todo libre, se puede hacer bulla, cualquier cosa.”* (Esmeralda, empleada de origen ecuatoriano)

En torno a la vivienda se realizan otros muchos comentarios, además de las formas en su utilización, ya que constituye un ámbito que afecta a las nuevas residentes de muy diversas formas. Las mujeres inmigrantes hacen hincapié en dos cuestiones: la relativa a la dificultad de encontrar una vivienda y las formas de uso compartido que tienen que aceptar. En relación a la primera cuestión se apuntan los problemas que existen en el mercado de la vivienda en Madrid debido a los altos precios que se presentan y las malas condiciones en el mantenimiento de las mismas. Además, un importante número de mujeres también señala las dificultades específicas que encuentran por el hecho de no ser españolas ya que muchos arrendatarios prefieren no alquilar sus casas a población extranjera. Este mismo punto es percibido y señalado por las mujeres madrileñas, quienes son conscientes de las trabas que sus empleadas encuentran a la hora de buscar una vivienda donde residir. Esto ha ocasionado que en numerosas ocasiones ellas mismas se involucrasen en la búsqueda de un alquiler para sus trabajadoras con afán de solucionar una situación apremiante. La cuestión de la vivienda, de esta manera, se convierte en una problemática compartida entre empleadoras y empleadas. Es curioso, además, como parte del problema y de la solución abarca a los mismos actores aunque en posiciones distintas según las circunstancias: las empleadoras. En el posible papel de arrendatarias éstas niegan la posibilidad de alquilar a la población inmigrante a quienes a su vez ayudan cuando se convierten en sus propias empleadas.

*“Sí, sí, sí, hemos alquilado un piso porque cuando hemos venido al principio mi madre vivía en, en un apartamento con otros rumanos, y nada, como hemos llegado nosotros, los tres no podíamos vivir en un, en una habitación y hemos tenido muchas dificultades y todo eso con unas personas rumanas y nada, hemos decidido, como trabajamos los, los tres, hemos decidido a alquilar un piso para, bueno, en principio ha sido un poco, mm, así difícil porque como estaban extranjeros no nos querían alquilar y todo eso, pero ha ido una amiga suya donde trabaja, trabaja otra señora española en esa casa donde trabaja, y nada, la ayudó para alquilar un piso.”* (Mariana, empleada de origen rumano)

*“Luego claro, la vivienda, que también tienen problemas para alquilarla. Si es que siendo ilegal tienen problemas, pues, numerosos, imagínate.”* (Celia, empleadora de clase media)

La primera cita refleja que compartir la vivienda con numerosas personas ajenas a la familia se ha convertido en una cuestión habitual para la población inmigrante. Se crean, de esta manera, formas de convivencia que exceden el patrón clásico de organización basado en la familia nuclear o extensa. Se originan ‘ámbitos de vida cotidiana’ que incluyen relaciones muy variadas con personas cercanas con las que se comparten gastos y responsabilidades o con individuos prácticamente desconocidos con quienes no se interactúa más que para aquello estrictamente necesario. Dependiendo del tipo de relación que se establece, y de los deseos de cambio de la forma de convivencia, se crean situaciones que abarcan diferentes grados de frustración. Muchas mujeres consideran que el alojamiento compartido significa un claro retroceso en su forma de vida, sobre todo en relación a sus países de origen donde habitaban en un piso o en casas de mayores dimensiones y únicamente con miembros de su familia. La importancia de la situación residencial varía en función del modo de trabajo doméstico que realizan las mujeres<sup>93</sup> así como de la presencia o no de familiares en Madrid. En relación a esto último, cuanto menos arropada por su propia familia se encuentre la mujer menos inconvenientes le causará compartir un alojamiento con otras personas, es más, en el caso de no tener ningún familiar en la región el compartir piso posibilita el contacto con otros compatriotas así como un apoyo social importante. La situación opuesta se produce cuando la pareja, los hijos o ambos se residen con ellas en Madrid. En estos casos la vivienda compartida significa la sustracción de la privacidad y la obligación de negociar constantemente los tiempos y costumbres, distorsionando enormemente la vida familiar, en particular en relación a los menores. Se presenta, así mismo, de manera muy habitual -principalmente en familias latinoamericanas- que un núcleo familiar comparta residencia con algún miembro de la familia extensa -sobrinos, primos, cuñados. En relación al segundo elemento, la forma de trabajo doméstico, a mayor intensidad de éste menor la necesidad de abastecerse de un alojamiento alternativo. El trabajo de tipo interno implica únicamente un día y una noche libres a la semana, por lo que no existe una necesidad apremiante de poseer una vivienda de uso individual. En algunos casos las mujeres no alquilan ningún alojamiento y permanecen en casa de los empleadores, mientras que otras utilizan casa de amigos o conocidos para pernoctar. A medida que el tiempo personal aumenta mayor es la exigencia de tener un

---

<sup>93</sup> Los modelos de trabajo doméstico se establecerán con detalle en el capítulo dedicado al análisis del sector.

espacio donde pasar el tiempo libre y desarrollar la vida independientemente del ámbito laboral y la cotidianidad de los empleadores.

*“Pues como viven aquí, que uno ya acostumbrado, pues así cada cual tener su departamento y vivir... y lo que vuelta a venir aquí a compartir todo. Pues como nosotros no tenemos todavía piso, eso, es lo que no me... Tal vez algún día que ya pueda, qué sé yo, pues arrendar un piso, y ya para vivir yo, pues ahí tal vez ya sería otra cosa.”* (Elisa, empleada de origen ecuatoriano)

*“Sí, que antes trabajaba mediodía, pero ahora mi jefe me deja todo el día libre, y venimos todos juntos, yo alquilado una casa en Parla que viven muchas personas, ocho personas que viven allí, y siempre estamos juntos, hacemos la comida, compra, y todo lo que necesita. (...) Sí yo vivía en casa, bueno en la casa donde primero vivía 15 personas, y en una habitación vivía 6.”* (Tatiana, empleada de origen ucraniano)

Además de las formas y posibilidades de utilización de la casa las mujeres perciben otras situaciones enormemente diversas a aquellas a las que estaban acostumbradas. Entre las cuestiones más relevantes se señala, precisamente, el hecho mismo de enfrentarse a nuevas realidades que permiten replantearse la vida y los horizontes personales así como poner en tela de juicio el criterio de las estructuras en las que se hallaban insertas. El roce con nuevas experiencias permite reflexionar sobre las formas de entender la pareja, la maternidad, la función del estado o lo que se desea como proyecto de vida. Entre las cuestiones que se apuntan en concreto se encuentran las relativas a las posibilidades que consideran les ha brindado una ciudad con mayores recursos o el vivir en una sociedad con un bienestar estructural mayor. Como características negativas algunas mujeres señalan lo que consideran una falta de control de los jóvenes, en el sentido de que no se pasa tiempo con ellos ni se supervisan sus comportamientos o su tiempo de ocio.<sup>94</sup>

*“...y nada, me ha gustado mucho porque la gente piensa de otra manera, más, no sé, una manera así, más buena, mm, son más ca-, cuando hablan contigo son así, tienen paciencia, tienen todo eso, en cambio en mi país si preguntas algo te, te gritan o no te contestan o cosas así, y nada, me ha gustado mucho porque la gente está, está bien así. (...) A mí me gusta vivir en, en una ciudad así grande, que tenga cultura, que tenga cines, teatros, cosas así para ver, para salir, para, porque en mi pueblo como*

---

<sup>94</sup> Esta cuestión de la educación de los niños y jóvenes se tratará en detalle en el capítulo dedicado a las cadenas globales de cuidado.

*estaba pequeño no tenía cosas para salir, para, y nada, mmmm, me gusta vivir así en una ciudad muy grande, que tenga cosas, que tenga para salir, para ver.”* (Mariana, empleada de origen rumano)

La distinta evaluación de todas las cuestiones antes referidas lleva a las mujeres inmigrantes a percibir de manera diferente el contexto en que se encuentran en la actualidad y las consecuencias que éste ha generado a nivel individual. Como se señaló en el capítulo anterior, algunas mujeres sienten frustración al no poder realizarse profesional o personalmente en función de las restricciones con las que se encuentran a la hora de establecerse con su familia o acceder a mercados de trabajo de su interés. Además, en algunos casos, también experimentan una importante degradación social debido a que en sus países de origen ocupaban en una situación socio-económica media y la migración las ha llevado a formar parte de un estrato social mucho más bajo. Estas mujeres ocupan puestos profesionales de menor categoría de la que realizaban en origen y unas consecuentes posibilidades de desarrollo social menores. Algunas – particularmente latinoamericanas- incluso señalan que las tareas de servicio y cuidado que ellas realizan en Madrid eran contratadas por sus padres –para toda la familia, ellas incluidas- en origen. Es curioso, por otra parte, que esta movilidad social descendente vaya acompañada en algunos casos por una mejora de la calidad de vida en general y un aumento en las posibilidades de consumo. Principalmente las mujeres rumanas hacen hincapié en los beneficios de poder acceder a productos que nunca antes habían consumido y en la satisfacción con esta nueva situación. Otro grupo de mujeres, por el contrario, evalúa sin ambigüedad el nuevo entorno de manera positiva debido a que éste les ha proporcionado la posibilidad de cambiar de formas de vida y recomenzar muchos proyectos que se encontraban semi-truncados. En la consideración de la situación del nuevo contexto se presenta curioso el discurso de las mujeres marroquíes con menores recursos, ya que declaran de forma casi automática la satisfacción con su vida en Madrid, casi como si fuese una forma de mostrar agradecimiento y evitar así cualquier confrontación o juicio de valor negativo hacia ellas.

*“España bien todo, todo bien, aquí no problema ni nada, no tengo problema nada de España.”* (Aisha, empleada de origen marroquí)

*“Todavía no. Bueno, he podido, yo que sé, bastante poco, pero no puedo decir que no estoy contenta ¿sabes? Porque yo, por lo menos, puedo comprarme lo que quiera ahora, lo que antes no podía, porque es que en mi país te tenías que ahorrar*



*seis meses para comprarte un vaquero, o te ahorras un año para comprarte un abrigo, y así.”* (Violeta, empleada de origen rumano)

*“No, faltan aún muchos años, creo, no, pero me falta poco para verlos, dos meses y en diciembre ya estoy ahí con ellos igual y a contar lo que se vive aquí, porque una cosa es que, que allá lo vean, y otra cosa es que uno vaya y lo converse, allá dice uno, no, es que se va que está muy bien, que se lleva otro ritmo de vida, que se gana más, es muy verdad, es muy verdad que se lleva otro ritmo de vida, es muy verdad que uno gana mucho más dinero, pero nadie sabe el sufrimiento que hay aquí dentro.”* (Dorotea, empleada de origen ecuatoriano)

Todas las mujeres señalan que el residir en este nuevo contexto se ve facilitado por la presencia de algún tipo de apoyo afectivo, principalmente proveniente de la familia más cercana. En el caso de que ellas sean las pioneras de la experiencia migratoria, una vez que es posible intentan organizar la llegada de algún familiar cercano para sentir mayores facilidades en su vida en Madrid. Dependiendo de las circunstancias concretas este familiar puede ser la pareja, los hijos, algún hermano o pariente similar. Las empleadoras del sector doméstico también perciben una mayor estabilidad emocional en aquellas empleadas que tienen algún tipo de apoyo con ellas en destino, además de que esta presencia les hace más fácil incorporarse a nuevas normas y costumbres. Esta cuestión es, sin embargo, controvertida ya que por un lado prefieren que sus empleadas se vean apoyadas por la familia, en función de que un mayor bienestar en su situación repercutirá en una mejor relación con el trabajo, mientras que por el otro consideran que esto también puede originar una mayor distracción en el mismo y un consecuente menor grado de lealtad. Desean que sus empleadas se encuentren satisfechas con sus vidas pero a la vez temen que la satisfacción individual prevalezca en exceso sobre la situación laboral y la entrega para con la familia empleadora. Señalan también que en numerosas ocasiones esta distancia les genera nerviosismo ya que les impide estar al corriente de situaciones familiares concretas en origen. Aunque las formas de comunicación a nivel global se han desarrollado de manera significativa la distancia dificulta la cotidianeidad y genera incertidumbre ante situaciones extremas. Muchas empleadoras consideran que las empleadas están insertas en problemáticas familiares enormemente complejas, tanto en sus relaciones de pareja y concepción de la reproducción como debido a complicaciones de enfermedades o similares. Asimismo consideran complicado el que puedan

compaginar sanamente sus vidas con las de sus familiares teniendo en cuenta las realidades tan diferentes y las desigualdades en las condiciones de vida que experimentan cada uno de ellos. Reconocen, sin embargo, que dejar a la familia en el país de origen implica una enorme ventaja a nivel económico ya que el diferencial monetario permite mantenerla sin grandes esfuerzos, además de reducir los costes en destino por la menor exigencia en el alojamiento, calidad del tiempo de ocio o alimentación.

*“Lilia cuando entró a trabajar tenía los hijos allí, y al cabo de dos tres meses los trajo, y yo creo que es mejor para ella que estén aquí, yo lo que creo es que mientras mejor esté Lilia a nivel emocional, mejor hará su trabajo, lo mismo que nosotros ¿no? Entonces a mí me pareció muy positivo para ella, y eso además que si ella está feliz en su casa y tal, llegará aquí con más felicidad también.”* (Elena, empleadora de clase alta)

*“... pero los años se pasan rápido y un día vas a estar con ellos y tal, pero una vez estando aquí se te hace eterno, más que nada si estás sola, te entra la depresión y eso.”* (María, empleada de origen peruano)

Volviendo a los apoyos, además de los familiares, la mayor parte de las mujeres inmigrantes señalan como pilar importante de su vida la relación que mantienen con sus comunidades de origen en Madrid. Apuntan la importancia de compartir experiencias con personas cercanas y las mayores afinidades que brindan aquellas con la misma procedencia geográfica. El tiempo libre se suele compartir con compatriotas o familia con quienes se puede debatir sobre similares inquietudes y proyectos. Cuando los hijos también se encuentran en destino menores son las posibilidades de dedicación temporal a otros ámbitos o contextos sociales. En estos casos, y de forma más notoria aún, la familia extensa, y por tanto también con la misma nacionalidad, sigue constituyéndose en el apoyo emocional principal. En síntesis, el discurso dominante de las mujeres señala que sus principales relaciones en Madrid se establecen con personas de la misma procedencia geográfica, aunque esto no es óbice para que varias de ellas también apunten relaciones con personas de nacionalidades diversas, incluida la española. Algunas mujeres, aunque las menos, llegan a expresar que las relaciones con sus nacionales son mínimas en beneficio de la población nativa. La población española suele conformarse para la mayor parte de las mujeres en una mera referencia laboral, es decir que el contacto suele establecerse de manera exclusiva en función de la relación de

poder empleada–empleadora. Además de la casa de la empleadora, el parque del barrio donde llevan a los niños que cuidan se constituye en un ámbito privilegiado para el establecimiento de relaciones sociales. Los parques son el centro de intersección de todas las mujeres inmigrantes en cuanto que cuidadoras de niños y es allí donde entran en contacto con nacionalidades diversas construyendo sus afinidades y diferencias con ellas. Los dos elementos claves de la construcción de las relaciones interétnicas son, por tanto, el hogar de la empleadora –en cuanto a la relación con los españoles- y los parques –en cuanto a la relación con el resto de población de Madrid. Los otros ámbitos espaciales se conforman en lugares de paso donde no se producen interacciones importantes sino una mera coincidencia en el tiempo y en el espacio.

*“Yo una amiga Perú, aquí trabajando, ahora no es aquí y en el parque pasear con niños, muchas amigas también hablar, de Bolivia, de Perú también otra chica, Ecuador, pero yo no muy bien hablando.”* (Amelia, empleada de origen ucraniano)

*“Así que los domingos no, es devoción nuestra reunarnos todas, invitamos a otras más y cocinamos y hacemos nuestra comida, nuestra comida ecuatoriana cada, cada domingo hacemos diferentes comidas ecuatorianas y disfrutamos todas, pasamos todo el día ahí y salimos por la tarde asimismo a dar por ahí una vueltita o nos vamos a un parque de pronto hasta que nos coja las ocho y regresamos cada una a sus respectivos trabajos. (...) Mis amigas, si ecuatorianas, y españoles que yo recuerde no, sólo conozco aquí a los señores y a la familia de ellos, de ella, por parte del señor, por parte de la señora y nada más”* (Dorotea, empleada de origen ecuatoriano)

Para terminar esta sección se reproduce parte del discurso de una de las empleadoras que sintetiza prácticamente todos los puntos que este grupo de mujeres fue mencionando durante el desarrollo de las entrevistas y que fueron apuntados en el análisis realizado previamente.

*“...O sea, ellos cuando vienen creo que llegan con unas expectativas desmedidas (...) bueno se vienen aquí con unas ilusiones...generalmente vienen para ahorrar dinero y comprarse allí una casa y unos ahorrito, pero fundamentalmente la casa que es lo que probablemente les cueste más; entonces llegan aquí y que sí, que ganan un millón de pesos, pero que eso no les queda casi nada, absolutamente nada, entonces ella no contaba cuando sus hijos pequeños, que tiene dos, estaban allí que le mandaba diez mil pesetas y con eso mantenía a los niños y además la madre de ella, que es con quien estaban, podía pagar parte de la renta, pero claro ahora que están*

*aquí se da cuenta que no puede ahorrar nada, que viven así... entonces yo creo que su mayor problema es el dinero, como el de casi todo el mundo, pero que tienen que trabajar muchas horas para conseguir...en fin lo típico, viven bastante hacinados, aunque les da un poco igual, vamos no les da igual, pero lo asumen, pero es que los alquileres son carísimos, luego alquilar una casa les resulta bastante problemático porque la gente les pide un montón de avales (...) aunque a medida de que se van instalando les va resultando más fácil porque ahora acaban de alquilar un piso y como su marido trabaja en una gasolinera que el dueño conoce al que alquila el piso...una vez que empiezan a establecer relaciones se va simplificando, pero al principio lo único que pueden hacer es meterse en casas de gente que ya esta ahí viviendo y pagarles. Básicamente el problema es... como yo muchas veces le digo ‘¿por qué no te vuelves a Colombia?’ porque veo que realidad no viven nada bien, o sea veo que viven mal, que los primeros años se los pasan fundamentalmente pagando la deuda del viaje y una vez que saldan esa deuda, el alquiler, los niños, etc., luego durante los primeros tiempos muchos problemas para conseguir papeles, viven como asustados, aunque luego se dan cuenta que no les persigue la policía, pero Eva me dice que a veces los vecinos le dicen que van a llamar a la policía y que si la policía entra en casa, yo le digo ‘pero ¿tu te crees que la policía pueden entrar en una casa así por las buenas?’ (...) y al final viven un poco temerosos, de hecho Eva ha tenido alguna vez un ataque de estrés y yo creo que es por eso: miedo a que los echen, a la policía, los vecinos les recriminan porque a lo mejor hacen más ruido del normal... luego pues que a mucha gente de aquí no les gustan los emigrantes porque piensan que les van a robar o cosas así, en fin.” (Marta, empleadora de clase media)*

### **El modelo de organización laboral y la distribución del tiempo**

Ambos grupos de mujeres participantes en esta investigación, las madres trabajadoras españolas y las inmigrantes que trabajan en el sector doméstico, presentan una relación muy estrecha con la actividad laboral remunerada. El origen mismo de su relación se produce por la necesidad o el deseo que todas ellas tienen de involucrarse en este tipo de actividades. El trabajo fuera de la casa se convierte, por tanto, en uno de los ejes estructurantes de sus vidas y, en consecuencia, en un elemento esencial de reflexión. Las mujeres se cuestionan el papel de la actividad remunerada en la sociedad, así como su distribución en función del género y sus repercusiones en la vida personal y familiar.

### El mercado de trabajo para inmigrantes: procesos y características

La actividad laboral remunerada se constituye en el elemento que guía la mayor parte de la vida de las mujeres inmigrantes trabajadoras en el sector doméstico. Para ellas el mismo proceso migratorio es ideado y llevado a cabo como un proceso de migración laboral, es decir persiguiendo la consecución de unas mejores posibilidades de trabajo. La actividad remunerada se conforma como la razón principal para emigrar ya que a través de ella se pueden obtener los ingresos que permiten una mejora en la calidad de vida o una consecución de los objetivos establecidos. La llegada al nuevo destino significa la búsqueda de un trabajo remunerado, el cual suele encontrarse más fácilmente en las grandes ciudades como Madrid dentro del ámbito de los servicios a los hogares. Existen, sin embargo, casos contrarios –principalmente de mujeres marroquíes- para quienes la presencia de la actividad laboral forma parte de una segunda etapa, ya que la migración se realiza como una migración familiar donde el marido ocupa el papel de sustentador de la economía familiar. De todas formas, incluso estas mujeres que no migran como pioneras familiares defienden la realización de trabajo remunerado, por necesidad económica o por convicción personal.

El proceso migratorio significa, en gran parte de las ocasiones, una transformación de la concepción y posibilidades de la actividad laboral. Debido a los cambios que imprime el nuevo contexto social las formas de trabajo, las alternativas que se presentan y las maneras de concebirlo se modifican. Se pueden dividir las experiencias de las mujeres inmigrantes trabajadoras del sector doméstico en tres categorías diferenciadas: aquellas para quienes la actividad laboral comienza con la migración, aquellas que realizaban un trabajo similar en origen y aquellas para quienes la migración significa una importante descualificación en su categoría profesional. La mayor parte de las mujeres señalan esta última situación, ya que en función a la imposibilidad de equiparar titulaciones pueden dedicarse en destino únicamente a trabajos en el sector doméstico o similares. En origen, por el contrario, realizaban trabajos de diversa índole como maestras, enfermeras, ingenieras o secretarias. Algunas de ellas se encontraban realizando otro tipo de trabajos menos cualificados pero combinados con estudios de tipo universitario como ingeniera agrícola o veterinaria. Todas ellas aceptan su nueva situación laboral y defienden que siempre han sido conscientes de que no podrían incorporarse en destino a aquellos empleos que desarrollaban en origen. Dependiendo de los proyectos migratorios –de retorno,

establecimiento o indefinido- reflejan diferentes niveles de interés por acceder a otro puesto laboral. Este anhelo también se encuentra relacionado con la satisfacción o insatisfacción que les produce su nueva situación laboral. Algunas mujeres no presentan frustraciones al respecto ya que su objetivo principal consiste en realizar una actividad que les proporcione un salario para realizar sus proyectos independientemente de cual sea. Otras mujeres, sin embargo, presentan un importante nivel de desasosiego ante las dificultades para sentirse realizadas en su cotidianeidad. Esta sensación no se genera en base a una desvalorización en concreto del trabajo en el sector doméstico,<sup>95</sup> sino por el hecho de no poder decidir sobre sus actividades y la consecuente percepción de disminución de su autonomía. Las mujeres que realizaban trabajos similares en origen no presentan demasiadas complicaciones respecto a seguir desarrollando el mismo tipo de trabajo, señalando simplemente que en origen existían mayores posibilidades de elección. Por último, también se apuntan casos – en particular de mujeres magrebíes, aunque también procedentes de Latinoamérica- en que la actividad laboral remunerada comienza con la propia migración, ya que en los países de origen la mujer se dedicaba en exclusiva a las tareas relacionadas con el hogar familiar.

*“Como a mí me gusta en casa o limpiar, o cuidar niños, como a mí no me importa mucho. (...) No, antes mucho más mejor, porque me gustaba el trabajo, pero no tengo otra oportunidad.”* (Manuela, empleada de origen búlgaro)

*“Es que a nivel personal, yo para mí, estoy muy baja ahora ¿sabes?, porque sabiendo que has trabajado en algo mejor, aunque menos pagado, pero estabas en tu casa y tal. Y aquí te pagan mejor, tienes otras compensaciones, pero yo de todas formas me siento...porque estoy, vamos a reconocerlo, a un nivel bajo ¿no? (...) Y bueno eso es el único problema que tengo yo, porque también por la gente que te ve así, pero estoy más contenta que, por ejemplo, con otros trabajos que podía hacer. (...) Que hay cosas que son mejores o peores, pero de momento he elegido esto y en el futuro, no sé si voy a tener la oportunidad de algo que me guste más o pueda, pues sí, sí ¿por qué no?”* (Fiona, empleada de origen rumano)

Las mujeres apuntan numerosas razones para dedicarse al trabajo remunerado, siendo la más frecuente la independencia y tranquilidad económica que éste proporciona. Las trabajadoras inmigrantes demuestran ser enormemente conscientes de

---

<sup>95</sup> El análisis de esta cuestión se llevará a cabo en el capítulo correspondiente al análisis de la actividad doméstica remunerada.

las posibilidades que administrar dinero propio les brinda, tanto en situaciones extremas como en la cotidianeidad. El recibir un salario mensual les permite decidir con mayor libertad sobre sus relaciones sentimentales, ya que en caso de que éstas no funcionen tienen la capacidad de mantenerse a sí mismas y a sus hijos. En relación a las situaciones cotidianas varias mujeres señalan que separan parte de su salario para dedicarlo exclusivamente a cuestiones de tipo personal –principalmente regalos para la familia en origen. Las mujeres que han empezado a trabajar tras la migración expresan esta sensación de manera aún más clara, ya que pueden asociar ciertos cambios en su relación de pareja y vida cotidiana al hecho de percibir un salario. Las diferencias que se señalan no son exclusivamente de tipo económico sino también simbólico, porque el compromiso cotidiano con una actividad remunerada las presenta más útiles ante ellas mismas y ante sus familias. El empleo, por tanto, también es señalado como una actividad que proporciona seguridad a nivel general y, por ende, importante de realizar. Ninguna de ellas, con una excepción, señala la actividad laboral como una forma de llevar a cabo sus capacidades o poner en práctica los conocimientos previamente alcanzados.

*“En ese sentido han cambiado mucho las cosas por acá, y a mí me parece que en ese sentido a mí me gusta porque deja uno esa esclavitud tan horrible, esa vida tan triste que una lleva, a mí me afligía y decía ‘ay Dios mío ¿que estoy viviendo?’, cuando vine para acá estaba como deprimida, me sentía como frustrada, como tan rara, y ahora me siento tan contenta, que trabajo y me gano mi dinero y si de pronto quiero comprarme algo pues me lo puedo comprar porque sé que tengo con que pagar, allí tenía que pedirle a él, ¡ay no!, eso se cambió mucho.”* (Eva, empleada de origen colombiano)

*“Pero eso, los hombres aquí, si las mujeres también trabajan, luego ve que les falta cosas, ahora la mayoría de las mujeres dicen ‘bueno, bueno, es que luego ya en verano quiero llevarme regalitos, no sé qué, el marido no me da, y yo por lo menos trabajo, le digo que gano tal’, aunque ella gana un poquito más para que el marido no quiere dinero y eso y va ahorrando para sus regalitos, para sus hermanas y su madre y eso, y eso.”* (Aisha, empleada de origen marroquí)

*“Por todo, por sentirme persona, porque claro, porque yo hago muchas cosas en casa, claro trabajo en casa, pero no es lo mismo, que no es lo mismo, claro ahí sabes que tienes un mes, que estás cobrando, que es tu dinero, una independencia tuya, y puede pasar cualquier cosa, me puedo separar, pueden pasar cosas en la vida, que*

*uno no sabe lo que le puede pasar, por lo menos tu sabes que tienes un trabajo, un dinero, un valor, tu eres un valor...”* (Naima, empleada de origen marroquí)

El mercado de trabajo de la región de Madrid presenta unas particularidades claras y definidas. Las mujeres inmigrantes detectan rápidamente la segmentación que lo caracteriza, en particular a lo referente a su división entre mercado de trabajo nativo e inmigrante. Son conscientes de que algunas ocupaciones recaen únicamente en la población inmigrante. Entre éstas, para el caso de las mujeres, destacan las tareas realizadas para el servicio de los hogares en donde consideran no se encuentran prácticamente mujeres nativas.<sup>96</sup> La principal razón que dan para explicar este fenómeno reside en el simple hecho de que las mujeres españolas ya no quieren realizar estos tipos de trabajo, mientras que ellas aún están dispuestas a llevarlos a cabo.

*“...son miles, y más extranjeros, les pagan una miseria, les dan trabajo como si fueran tres persona, y por eso, porque a ninguna española trabajaría, que yo sepa, ni ocho, ni nueve horas, ni diez horas, y las pagan 60 o 50.”* (Siham, empleada de origen marroquí)

La forma dominante de comenzar el proceso migratorio, o decidir sobre él, es poseyendo los datos referidos a las posibilidades laborales en destino. Las mujeres son informadas de que la migración laboral a la que se incorporan significa el acceso a las labores de servicios a los hogares y lo aceptan como una característica más del proceso migratorio. Muchas de ellas, además, al carecer de una situación legal regularizada conocen sus limitaciones para acceder a otros tipos de trabajo. En otras ocupaciones la contratación de personas sin los documentos en regla es prácticamente imposible debido a que se conforma como un riesgo para la empresa contratante y para ellas mismas. En este sentido las mujeres se sienten más seguras en la intimidad de una casa que en cualquier otro sitio expuesto al público general. Se presenta como un hecho interesante que algunas mujeres consideraban en origen la realización de tareas domésticas remuneradas como una situación degradante, mientras que como parte del proceso migratorio se lo valora como un hecho normal. Alguna mujer en concreto señala, sin

---

<sup>96</sup> Aunque las mujeres entrevistadas no lo señalan, los últimos datos recogidos respecto al empleo en el servicio doméstico indican que aún un importante número de mujeres españolas lo realizan. Ocurre que éstas lo hacen de forma mayoritaria en régimen de horas y no de jornadas o interna. Para más información a este respecto ver el capítulo dedicado al sector doméstico en la primera parte de la investigación.



embargo, que la obtención de información respecto a la limitación en las ocupaciones accesibles desanima a algunas personas a comenzar la migración.

*“Porque le dijimos que se trabaja de construcción o de limpieza, y claro, para eso se buscan un trabajo en Rumania y se quedan.”* (Milena, empleada de origen rumano)

*“En mi país ser de servicio doméstico, es casi de lo peorcito que puede pasarle a una mujer. Y aquí es un trabajo normal, y corriente, no es lo peor que puede haber, porque todos los inmigrantes tenemos que pasar por eso.”* (Verónica, empleada de origen colombiano)

*“...metida en la casa como, como se dice, sirvienta de hogar no hay quien le moleste hasta que le hagan los papeles.”* (Rosa, empelada de origen ecuatoriano)

Otra de las características que perciben en el mercado de trabajo para inmigrantes de Madrid reside en su mayor cantidad de ofertas de empleo femenino. La información referida a las mayores posibilidades que tienen las mujeres de insertarse en un trabajo es conocida por casi todos los inmigrantes. Esta información ya es proporcionada por algún conocido o familiar en el momento de planificar el proceso migratorio y esto influye precisamente en la concepción de éste –como en el caso de Rosa expuesto en el capítulo anterior. En otras ocasiones se constituye en una vivencia personal, ya que una vez en Madrid los hombres encuentran mayores trabas a la hora de insertarse en un empleo mientras que las mujeres siempre pueden realizar algún tipo de trabajo en los hogares. Las razones que las mujeres esgrimen para que les sea más fácil ‘colocarse’ aluden tanto a necesidad del mercado –alta demanda en el sector doméstico–, como a cuestiones legales -no se requiere ningún tipo de documentación. Algunas de ellas incluso consideran que es más fácil incorporarse al sector doméstico cuando se carece de una situación en regla, debido a que reduce los costes para los empleadores y para ellas mismas. El empleo doméstico constituye una forma rápida y fácil de insertarse en el mercado laboral y obtener ingresos. Las posibilidades de inserción en otro sector comienzan a evaluarse una vez ya se encuentran establecidas en la ciudad, han tenido acceso a la información respecto al funcionamiento de otros sectores y la existencia de otros recursos y han regularizado su situación. Consideran precisamente que el punto de inflexión en su trayectoria laboral aparece con la obtención del permiso de trabajo, ya que una vez que esto ocurre se puede buscar empleo en sectores diversos. A pesar de la facilidad para insertarse en el mercado de trabajo de Madrid a través del

sector de los servicios a los hogares, las mujeres señalan que cada vez existen más dificultades para acceder a un puesto de trabajo.

*“Y más que todo que dicen que para las mujeres hay más trabajo. Sí, porque para hombres es más difícil porque mientras que no tengan papeles no pueden trabajar, es un poco difícil.”* (Celia, empleada de origen ecuatoriano)

Otra de las características que señalan respecto al mercado de trabajo se refiere a la intensidad temporal que éste exige. Las mujeres dedican la mayor parte de su tiempo a la actividad laboral remunerada, en parte por elección y en parte por obligación. Se convierte en una opción personal en cuanto a que la mayor parte de ellas concibe la experiencia migratoria como una experiencia fundamentalmente laboral. El *leit motiv* de la estancia en un país diferente al de nacimiento suele residir en la idea de encontrar una mejor forma de subsistencia, es decir una actividad remunerada que les permita vivir –a ellas y su familia- de una manera más digna en el presente y con una mejor proyección de futuro. Existen, de todas maneras, multiplicidad de situaciones específicas donde la principal diferencia –al igual que en casos anteriores- viene originada por la situación familiar de cada una de las mujeres. Cuando éstas se encuentran viviendo solas en Madrid lo más probable es que dedican todo su tiempo al trabajo remunerado, situación que se modifica si se encuentran con ellas los hijos y en menor medida las parejas. En estos casos pueden desear pasar más tiempo con sus familiares o que no exista ninguna otra posibilidad para el cuidado de los hijos, con lo que la reducción del tiempo de empleo se convierte casi en una obligación. Ejemplo de las diferentes prioridades en la disposición del tiempo en relación a la familia se puede observar con los horarios de trabajo elegidos: el régimen de interna suele ser el realizado por aquellas mujeres que no tienen familia en destino, en base a la exigencia de dedicación absoluta que conlleva. Cuando se reagrupan a la familia se suele abandonar este modelo de trabajo ya que desaparece también la inclinación exclusiva al empleo. El hecho de tener que disminuir esta disposición temporal contribuye, en algunos casos, a que las mujeres decidan no traer a la familia ya que el reequilibrio de tiempos –y por ende de posibilidades económicas- se presenta como contradictorio con el objetivo mismo de la migración. Evidentemente algunas mujeres con familia en destino continúan dedicando la mayor de su tiempo al empleo remunerado por considerar que sigue siendo la mejor de las elecciones o constituirse en la alternativa más aceptable. Se presenta, por ejemplo, el caso de una mujer que a pesar de tener en Madrid a toda su familia decide continuar

trabajando en un régimen de interna por considerarlo como la mejor de las opciones posibles. La elección entre un régimen de jornada completa, de media jornada o por horas no sólo está relacionada con las posibilidades familiares sino también con los modelos de familia. En algunos casos las mujeres no pueden combinar con otros recursos, incluidas sus propias parejas, los usos del tiempo, mientras que en otros se presenta como elección consciente el volver a una organización clásica de la familia una vez esto es posible. Las mujeres que lo desean pueden readoptar su función de madre-esposa al reencontrarse con toda la familia.

*“Por eso que aquí les gusta las empleadas domésticas inmigrantes y que sean internas. Les gusta mucho, todo, todo porque cuando ellos hacen una cena incluso, hasta en ese momento tengo que cuidar a la bebé para que no le moleste...Pero bueno, yo digo siempre, a eso venimos.”* (Dorotea, empleada de origen ecuatoriano)

*“No, creo que no [traer los hijos], yo tengo grande familia en Ucrania, aquí yo quiero solo comprar piso, necesito otras cosas, mucho...”* (Tatiana, empleada de origen ucraniano)

En numerosas ocasiones la variable tiempo de trabajo no es una variable controlada por ellas mismas sino que se convierte en una exigencia impuesta desde el exterior. Las posibilidades de negociación laboral se ven reducidas en muchos casos y se deben aceptar los horarios demandados. Así como las mujeres inmigrantes trabajadoras del sector doméstico son conscientes de que estos son los tipos de trabajo con los que se van a encontrar, también aceptan el hecho de que los horarios son amplios y extenuantes. Sus límites de aceptación son muy bajos y, por ende, se pliegan a las condiciones que los trabajos exigen. Además, consideran que en España la demanda de tiempo laboral se encuentra generalizada por lo que no existe opción a modificar este tipo de conducta. Muchas mujeres consideran que, lamentablemente, sus vidas se reducen al trabajo y que carecen del tiempo para hacer cualquier otra actividad como frecuentar gente, conocer la ciudad o estudiar.

*“Porque aquí se trabaja mucho, te vas por la mañana al trabajo, vienes por la noche, comes y a dormir, el otro día también y esta no es vida.”* (Rita, empleada de origen rumano)

*“Es que aquí en España el ritmo de vida es trabajar, y creo que me he contagiado también. Trabajo hasta el domingo, porque también mi meta es juntar e irme.”* (Cristel, empleada de origen boliviano)

### Desigualdad de condiciones en el mercado nativo

Las mujeres empleadoras de servicio doméstico comparten con las mujeres empleadas la opinión de que la actividad laboral consume la mayor parte del tiempo de sus vidas. La organización de los usos del tiempo en España lleva a que el empleo remunerado absorba la mayor parte de las horas, tanto por la duración neta del mismo como por la extensión durante el día. Las mujeres consideran que en la sociedad española la idea del tiempo responde a un enfoque equivocado ya que escasas son las horas que se pueden dedicar a cuestiones de índole meramente personal, tanto relacionadas con la familia como concernientes a ellas mismas. La organización existente origina continuas dificultades para combinar las necesidades propias con los tiempos socialmente establecidos, fundamentalmente por la rígida gestión del mismo. Se exigen numerosas horas de trabajo para ser considerado un buen profesional, y en este sentido una mujer plantea sus dudas acerca de la posibilidad de llegar a ser una trabajadora de reconocido prestigio con altas responsabilidades sin dedicar horas extras a la actividad laboral. El caso de esta mujer refleja un claro dilema entre sus lealtades –y deseos- como madre y como profesional, debido a que desde que es madre se ha inclinado por dedicar menos tiempo a su trabajo pero con el dolor de estar renunciando a una carrera profesional más prometedora. Se plantea en este caso una relación directa entre tiempo de trabajo y calidad profesional, relación que ella misma acepta como válida.

*“Intentamos que sea lo más llevadero posible, ¿no? Pero que el sistema es absurdo, absurdo para mí, para mis hijas, para ella [empleada doméstica] y para todos.”* (Raquel, empleadora de clase media-alta)

El equilibrio temporal existente en España se compara con la situación de otros países europeos, concluyendo las mujeres, por experiencia personal o por referencias, que no ocurre de la misma manera. En muchos países del entorno existe una clara conciencia de la necesidad de respetar tanto el tiempo laboral como el personal. No existe una relación simbólica tan directa entre horas de dedicación al trabajo y calidad profesional, además de una mayor presencia social de la responsabilidad reproductiva y del cuidado. Las mujeres comparten la opinión de que en España la sociedad no se encuentra preparada para que la mujer trabaje, ya que no existe una organización del uso del tiempo que permita combinar la vida familiar con la laboral en los casos en que

ambos progenitores se encuentren insertos en el mercado laboral. La incorporación a la actividad remunerada de la mujer suele tener que hacerse siguiendo los modelos de trabajo intensivo, es decir los modelos de gran cantidad de tiempo fuera de la casa aceptando implícitamente que alguien, o de alguna manera, resolverá las cuestiones reproductivas. Las mujeres consideran que su única alternativa consiste en comprar el tiempo del que ellas carecen en el mercado, como si de cualquier otro bien se tratase. Debido a que el tiempo no se puede fabricar, éste debe ser adquirido de personas que lo puedan proporcionar. Tampoco existe en España una cultura del trabajo a tiempo parcial por lo que la incorporación al mercado de trabajo oscila entre el compromiso total o la inexistencia absoluta. Existe, por otro lado, unanimidad casi total en la cuestión relativa al tiempo que las parejas dedican al empleo remunerado: siempre mayor que el de ellas mismas. Casi todos los padres pasan en la casa un tiempo bastante exiguo que se limita fundamentalmente a las noches -a partir de las ocho- y los fines de semana. Son contados los casos en donde ambos miembros de la pareja consagran la misma cantidad de tiempo a la actividad laboral.

*“...todo cuestión de tiempo y dinero, si tienes tiempo pues lo puedes hacer tú y sino lo tienes pues tienes que pagar y que te lo hagan...”* (Cayetana, empleadora de clase alta)

*“Los horarios hoy en España, los horarios de los colegios son incompatibles con los horarios de los trabajos, de las oficinas. Y me parece que seguimos con unos horarios de trabajo adecuados a la época en la que trabajaba sólo el hombre, o sólo una persona de la familia ¿no?(...) creo que en España se trabaja muchas horas, o sea, he estado viviendo un año en Francia, y allí me daba la sensación que la gente, o sea salir a las cinco del trabajo es una cosa muy normal, que la gente no se sentía mal, aquí yo estoy saliendo muchos días a las seis y me voy un poco con remordimiento de conciencia, he cumplido mi horario, porque mi horario es hasta las cinco y media, pero aún así me voy como que...no sé, igual porque estamos mal dimensionados (...) Entonces vives inmersa en ese...y te da un poco así la sensación de que, que si te vas del trabajo a las seis, la gente que hay soltera en el trabajo se queda siempre hasta más tarde, y como que tú, no, si tú estás cumpliendo tu horario. Pero yo creo que es un poco cultura en España ¿no? (Raquel, empleadora de clase media-alta)*

Los horarios de trabajo plantean, de forma explícita o implícita, las tensiones que existen entre hombres y mujeres en cuanto a los roles de género que se les adscribe

en el ámbito laboral. La mayor parte de las mujeres reconoce que su actividad laboral se considera, o se consideró en algún momento, como de menor importancia que la del hombre. En muchas ocasiones esta situación no se expresa de forma explícita sino que se observa en los comportamientos y decisiones que se toman. Las mujeres admiten que son ellas quienes disminuyen su actividad laboral para hacer frente al cuidado de la familia, tanto porque así lo desean como porque no es factible de otra manera o por una simple cuestión de inercia social. Gran parte de las mujeres sienten que sacrificaron parte de su trayectoria profesional por los hijos, mientras que ninguna de ellas considera que su pareja lo haya hecho. En algunos casos no consideran haber experimentado esta renuncia sino haber mantenido a pleno funcionamiento ambas facetas –laboral y del hogar–, con el consecuente esfuerzo personal que significa. En este sentido la mayoría de las mujeres declaran encontrarse, o haberse encontrado en algún momento, extenuadas y sobrepasadas por su situación cotidiana. El combinar las horas de trabajo fuera de la casa con las necesidades reproductivas implica un enorme desgaste y una gran inversión de tiempo. Una mujer declara, en este sentido, que cuando su hijo era pequeño agradeció el dejar el empleo porque ambas tareas se conformaban en una exigencia excesiva a la que no podía hacer frente satisfactoriamente –se encontraba en un empleo poco apreciado y, posteriormente, pudo rehacer su carrera profesional.

*“Él trabaja más que yo, en el sentido de más horas, tiene mayor responsabilidad en su trabajo, y sí que con el niño igual pues llega más pronto a casa, pero no se ha cortado tanto a lo mejor en ese sentido.”* (Elena, empleadora clase alta)

*“... también estoy cediendo parte de mi promoción profesional por mis hijos. Yo podría, a lo mejor trabajar, más horas y estar mejor situada y ganar más dinero y tal y cual. Pero también he elegido lo que tengo...”* (Celia, empleadora clase media)

Varias son las mujeres que afirman haber pedido reducción de jornada ya que una jornada completa les impedía dedicarse a sus hijos y les producía crisis emocionales y de agotamiento. Una de las mujeres, sin embargo, declara haberle sido negada esta posibilidad y, en consecuencia, en la actualidad se está replanteando el sentido de la presencia de la mujer en el ámbito público. Considera que lo único que ha conseguido ha sido el agotamiento, el caos familiar y el empeoramiento de su vida cotidiana, por lo que reflexiona sobre si el papel tradicional de mujer no proporciona mayor felicidad y calidad de vida. En un número importante de casos de extenuación femenina aparece de forma soslayada cierto resentimiento hacia el papel que como

mujeres han tenido que asumir. Señalan que los hombres han podido continuar con sus carreras profesionales de forma casi inalterada, mientras ellas han tenido que elegir o combinar los dos ámbitos. Las razones que se dan para que esto así se produzca son de diversa índole, siendo la más recurrente la que alude a la mayor importancia económica del trabajo del hombre y, por ende, a su mayor preponderancia en la familia. Las mujeres que han logrado mantener el nivel de exigencia profesional sienten, sin embargo, que en ellas sigue recayendo la logística y responsabilidad última de la casa - aunque cuenten con la empleada doméstica para llevarla a cabo.

*“...el encontrar otro trabajo supone dar una marcha atrás en mi carrera profesional, importante, y entonces, bueno, es una decisión difícil.”* (Montse, empleadora de clase media-alta)

*“Yo tarde y tal, pero tienes que llegar, a mi casa al menos yo podré llegar a las ocho pero mi marido no llega, o sea de lunes a viernes no le ves ... Entonces está claro quien puede desarrollar más su carrera profesional o no. Yo conozco muy pocos casos de gente que su marido llegue antes...”* (Lidia, empleadora de clase media)

Por último señalar dos cuestiones relativas a la división por géneros del ámbito laboral. La primera alude a la mayor responsabilidad que sienten algunas mujeres por demostrar de cara a lo público la preponderancia del trabajo frente a la familia, para evitar así el tópico de la mujer como más leal hacia esta última. El segundo argumento alude a los cambios que se están produciendo en el uso del tiempo por parte del hombre. Aunque éste sigue dedicando la mayor parte de sus horas a la actividad laboral muchos de ellos están reduciendo, o intentándolo, su horario de trabajo a través de la disminución de las horas extras o de las actividades laborales no obligatorias. Las mujeres creen que esto es así porque la familia ha cobrado relevancia en sus vidas y no desean perderse el desarrollo de sus hijos ni sobrecargar a la mujer con todas las tareas relativas al hogar.

*“...desde hace seis meses, más o menos, que vivió una temporada muy mala de trabajo por circunstancias también, de la empresa, de la economía, que hay que ver cómo va y todo esto, pues eh, él se replanteó todo el tema, y empezó, internamente, o sea él es de estas personas que también pues lo tiene muy claro, trabajar, tiene que trabajar, le satisface el trabajo, pero también le satisface mucho más su familia, entonces él se marcha del trabajo y hace seis meses, es una cosa que lleva a rajatabla,*

*es decir, por ejemplo, ayer vino a las nueve, pero hoy vendrá a las seis y pico. O sea que él hace por salir pronto...*” (Judith, empleadora de clase alta)

*“...era mi jefe y yo tenía que estar allí y tal, pues tuve que decir que me venía, que también era un sofocón porque claro otra vez esto de que aquí las mamás, se van cuando las necesitan, desaparecen no sé qué, pues claro y de vuelta a casa con las niñas...”* (Silvia, empleadora de clase media)

Las mujeres empleadoras también aluden al papel directo que las empresas tienen a la hora de configurar los roles de género en el ámbito laboral. Consideran que éstas ignoran por completo el hecho de que los trabajadores tienen una familia, y una vida personal, y por tanto deben distribuir su tiempo entre ambas esferas. Tratan al trabajador como un mero empleado que debe subordinar su disponibilidad horaria a su responsabilidad laboral. En este sentido las empresas siguen enfocando la contratación de sus trabajadores como personas que tienen solucionadas todas las facetas familiares y que carecen de intereses personales. Por esta razón existe una cierta preferencia a contratar hombres para los puestos de trabajo ya que, por diversas razones, éstos se suponen más comprometidos con la carrera profesional y menos absorbidos por la responsabilidad familiar. El ser mujer es, por tanto, un atributo negativo para el mundo empresarial, visión que una de las mujeres entrevistadas defiende al considerar que éstas presentan ausencias más habituales por su mayor compromiso familiar. Además, en relación a las empresas las mujeres señalan que éstas son reacias a incorporar las leyes que favorecen la compatibilización de la vida laboral y familiar. Existen varios casos en que las mujeres se enfrentaron a situaciones difíciles por el mero hecho de exigir aquello que establece la ley, como reducción de jornada o permisos de maternidad. Algunas mujeres decidieron no acogerse a estos permisos por las dificultades y reacciones en contra que experimentaron desde la dirección de sus empresas, llegando incluso una mujer a llevarla a juicio –y ganar- por despido improcedente tras acogerse a los beneficios estipulados por la ley. Las empresas asumen que los hombres no se acogerán a estas situaciones, trayendo esta concepción dos consecuencias de índole opuesta. La primera se puede valorar como positiva para el hombre e implica que éste encuentra mayores facilidades de ser contratados por el hecho de que se le atribuye una enorme lealtad a la empresa por la responsabilidad que ser padre de familia le confiere. La otra, por el contrario, le genera mayores dificultades a la hora de ejercer sus derechos como trabajador. Ya que las empresas no se encuentran preparadas para que soliciten



permisos relacionados con la paternidad o el cuidado de los hijos, se oponen en mayor medida a concedérselos. Ninguna mujer, de todas formas, alude de forma clara a la necesidad y obligación que tienen las empresas de implantar cambios sólidos en su comportamiento.

*“Entonces creo que las empresas no ayudan en absoluto. Creo que se está equivocando la sociedad absolutamente, están copiando el estilo americano, explotación total, y luego yo lo que veo es que al final la gente no rinde tantas horas y el café te dura media hora, comer dos horas, muerto de sueño. Yo, vamos, firmo por el 8.00 a 15.00, o de 9.00 a 17.00, pero ahora en este país no hay.”* (Lidia, empleadora de clase media)

*“Cuando dije que estaba embarazada del segundo se llevaron las manos a la cabeza, era una empresa americana, ‘otra vez y tal’, y no te dan ninguna facilidad de horario, no hay nada que te ampare, e incluso tus derechos al final se vuelven en contra tuya, porque las empresas saben que tu te puedes agarrar a una jornada reducida, que es mi caso, entonces cuanto te ven con niños pequeños piensan, ‘uy ésta, uy ésta, ésta no va a poder con el trabajo, ésta hasta las nueve de la noche no va a poder estar, a ver si se va a acoger a esto’, (...) seguimos estando infravaloradas, peor pagadas, y nuestros derechos a veces van en contra nuestra, porque tienen miedo de que te acojas a tus derechos.”* (Begoña, empleadora clase alta)

*“Yo creo que aquí, por lo menos en mi empresa, te ven raro cuando pides una excedencia, pero claro es que yo también entiendo que es una faena, pero yo si fuera empresario a igualdad de condiciones, yo cojo a un hombre porque no tengo, no me da esos problemas ¿sabes?”* (Marisa, empleadora clase alta)

### **CAPÍTULO III**

#### **Los cuidados: ideas de crianza y formas de conciliación**

Todas las mujeres entrevistadas, independientemente de su posición con relación al sector doméstico, tienen una clara idea de las formas más propicias para educar a los niños así como unas prácticas determinadas en función de las posibilidades y recursos con los que cuentan. En esta sección, por tanto, se analizarán los diferentes discursos que las mujeres elaboran respecto a las formas de cuidado, teniendo también en cuenta las propuestas realizadas para lograr una organización más acorde con sus necesidades.

Los análisis de ambos grupos de mujeres –al igual que en los capítulos anteriores- no serán absolutamente simétricos ya que sus realidades tampoco lo son, sino que plantearán los temas más relevantes para cada uno de los casos.

### **Recursos para cuidar: ¿cómo lo hacen y cómo querrían hacerlo?:**

#### **...Las madres trabajadoras empleadoras de personal doméstico**

Las condiciones de la presente investigación establecen que todas las mujeres empleadoras de trabajo doméstico sean ellas mismas madres trabajadoras. Esta situación refleja una determinada aproximación al cuidado de los hijos que se traduce en la inexistencia de una rígida posición jerárquica entre los deseos de cuidado y los de realización profesional y personal fuera del hogar. Esto lleva a que estas mujeres deban combinar de alguna forma la realización de sus anhelos en las diferentes facetas de sus vidas, haciendo uso de variados recursos para la elección de los tipos de cuidado que desean incorporar a su cotidianidad. Los elementos a los que hacen referencia son: servicios de cuidado colectivo -guarderías-, presencia de la familia –abuelos principalmente- y externalización de los cuidados –empleada doméstica.

#### Cuidados colectivos: en ningún lugar mejor que en casa

La única forma de cuidados grupales que mencionan las mujeres se refiere a la existencia de guarderías. No se alude a la posibilidad de una institución u organización diversa –como los cuidados de pequeños grupos de niños en casas particulares desarrollado en Francia- para el cuidado de los menores, cuestión que se explica fundamentalmente por la inexistencia de estas alternativas en España. Las mujeres elaboran sus discursos respecto a las formas de cuidado en función de los recursos que forman parte de su realidad.<sup>97</sup>

En relación al papel que las guarderías deben tener en el cuidado de sus hijos existe una muy generalizada opinión de que éstas no son la mejor elección en los primeros años de vida de los niños. Se defiende la idea de que los menores no deben asistir a las guarderías antes de los dos años, presentándose variaciones discursivas oscilantes entre el año y medio y los tres. Las razones para sostener esta afirmación son variadas aunque se pueden englobar entre aquellas de tipo instrumental y aquellas de tipo moral. Dentro de estas últimas las mujeres mencionan con convicción la idea de

---

<sup>97</sup> En la sub.-sección de análisis de propuestas para una mejor conciliación se mencionan algunas alternativas surgidas en este sentido.

que los niños se encuentran mejor en un ambiente conocido, dentro de sus propias casas. Además sostienen que durante los primeros años éstos requieren una atención personalizada que no puede otorgarse en una guardería, mientras que la puede brindar el cuidado de una persona en concreto. Las guarderías, además, no proporcionan en estas edades ningún beneficio directo ya que la socialización necesaria con los pares comienza a edades mayores. Esta última constituye la razón fundamental por la que se establece la edad de dos años para el inicio de la guardería, considerándose que es en este período en el que los niños comienzan a necesitar la interacción con otros sujetos de su misma edad. En este sentido una madre señala que las guarderías no proporcionan el mismo estímulo que puede ofrecer una persona en una casa para potenciar el primer desarrollo del bebé. Apunta, en consecuencia, la menor calidad en los juegos así como la menor limpieza que se pueda obtener en la guardería frente a la propia casa. Además varias madres refieren que para los bebés -y para ellas mismas- se convierte en un incordio el tener que despertarlos temprano, vestirlos y sacarlos al frío de la calle. Es una situación mucho más cómoda para los niños el poder quedarse durmiendo a gusto en un lugar conocido, sin tener que sufrir estos incómodos movimientos. Dos madres argumentan su negativa a la guardería únicamente por el hecho de que ‘les da pena’ sacar a los niños de casa, aún considerando que estos centros son beneficiosos para ellos. Por otra parte otra madre defiende como razón principal para posponer la guardería el que los niños tendrán que asistir al colegio durante muchos años en el futuro y, en consecuencia, no le parece razonable el aumentar de forma innecesaria esta cantidad de horas de cuidado institucional.

*“Pues, o sea en realidad es porque un bebé pues necesita estar continuamente limpio, atendido, paseado, entonces tengo el lujo de que mi padre se levanta por la mañana y se va a dar tres horas de paseo con ellos, en la guardería está allí metido, encerrado, poco aireado. (...) Tienen muy, vamos en general, los bebés los tienen muy aparcados, muy poco estimulados y mi padre les estimula, vamos les sobre-estimula. Les saca, les pasea, les lleva al campo, les enseña un perro.”* (Aitana, empleadora de clase media-alta)

*“...pensábamos, en los libros que había leído yo que pone que hasta los dos años o así que los niños requieren bastante atención dedicada ¿no? y que a lo mejor no aprovechan mucho el estar con otros niños, o no tanto como a partir de los dos años.”* (Elena, empleadora de clase alta)

En relación a las razones de tipo instrumental que mencionan las mujeres para postergar unos años la asistencia de sus hijos a la guardería destaca la idea de que ésta no resuelve su problema de cuidados. Las madres consideran que en las guarderías los niños enferman con facilidad y que cuando esto ocurre resurge el problema de la organización cotidiana. No se encuentran tranquilas contando con la guardería como único recurso, ya que esto significa carecer de alternativas para los muchos momentos en que éstas son imprescindibles. Las mujeres, y tampoco sus maridos, pueden ausentarse de la responsabilidad laboral de forma repentina y bajo esta justificación. Si esta necesidad de alternativa inmediata aparece las mujeres se encuentran ante un grave problema que les genera gran estrés y les trastoca toda su planificación. Uno de los objetivos fundamentales de las mujeres en su organización de la vida cotidiana consiste precisamente en evitar situaciones excepcionales, es decir en generar una logística diaria que funcione bajo todos los conceptos e impida el desajuste de la vida propia y la ajena. La guardería como recurso en sí mismo no les proporciona esta tranquilidad y, por ende, no se conforma como una elección factible. Una vez que los niños son más resistentes a las enfermedades -punto establecido en torno a los dos años- se considera que los problemas de este tipo serán mucho menores, además de que los beneficios antes mencionados de socialización mucho mayores y, por tanto, la ecuación final más favorable a la asistencia a la misma. Algunas mujeres, en base a esta razón de la inseguridad por enfermedad, consideran que la incorporación de las guarderías a sus dinámicas de cuidado no implica en ningún caso la ausencia de una empleada doméstica en la casa. Si la necesidad de tener que contar con esta empleada para los casos excepcionales no desaparece, se presenta como una opción más razonable el contar únicamente con ella como recurso. Esta solución se presenta como una opción más fácil y, fundamentalmente, más barata que el tener que doblar las alternativas. En este sentido del ahorro una mujer señala que, independientemente de la preocupación por el cuidado de su hijo, ella necesita un apoyo para las tareas de la casa y se presenta mucho más barato el contratar<sup>98</sup> a una persona que realice ambas funciones –de cuidado y mantenimiento- que tener que contratar estos dos recursos de manera independiente.

*“Pues porque no lo tienes que sacar de casa, cuando son muy pequeñitos en invierno, no sé qué, porque te ahorras tiempo que no tienes que preparar al niño, no sé*

---

<sup>98</sup> En esta investigación la figura de contratación no se refiere al establecimiento de un contrato legal sino al hecho de contar con una persona realizando trabajos de cuidado de manera remunerada.

*qué, para salir, y porque además me limpia un poco la casa y me hace la comida. O sea que es que al final pagas la guardería, pagas una persona que venga aquí un rato a hacerte algo, te sale por lo mismo.”* (Miriam, empleadora de clase media)

*“Los niños cuando llegan a la guardería pues tienen, o sea, cuando llegan a la guardería es un momento muy importante en sus vidas porque cogen todas las enfermedades que hay, y en el caso de mi niña era muy pequeña y entonces dije, además para ese tiempo tan corto [hasta las vacaciones] no merece la pena, que coja todas las enfermedades que cogen, que son naturales, que tienen que cogerlas por necesidad, tardará más o tardará menos, pero siendo tan pequeña y para tan poco tiempo.”* (Carmen, empleadora de clase media)

Como cabe imaginar, y aunque las opiniones antes desarrolladas son las mayoritarias, algunas mujeres discrepan de esta aproximación al papel de las guarderías. Este pequeño grupo de mujeres estima que éstas pueden proporcionar cuidados más profesionales a los menores debido a que sus trabajadoras se encuentran específicamente formadas para estas cuestiones. Algunas defensoras de esta postura admiten que esto no era lo que pensaban al tener descendencia, pero que se vieron obligadas a contar con la guardería como recurso cardinal -fundamentalmente derivado de la ausencia inesperada de la empleada doméstica- y esta experiencia les hizo cambiar de percepción hacia las mismas, al descubrirles virtudes que desconocían y proporcionarles magníficas experiencias. Como ya se mencionó para el caso anterior -de rechazo de la guardería como recurso básico- se producen combinaciones entre la guardería y el empleo doméstico en función de que ninguna de las mujeres se vale de la guardería como recurso único. Todas ellas tienen contratada una empleada doméstica para cubrir un horario completo en sus casas, es decir tanto el tiempo que sus hijos pasan en ella como el que asisten a la guardería. Esto se explica por lo señalado por las mujeres del grupo anterior: la guardería no constituye un recurso completo para asegurarse la cotidianeidad del cuidado. El razonamiento en este caso, sin embargo, es el opuesto al anterior ya que las mujeres consideran que una trabajadora que debe ocuparse de la limpieza de la casa y el cuidado de los niños no podrá realizar ninguna de las dos tareas de manera satisfactoria. Se presenta como una opción más razonable el contratar a alguien para las tareas de la casa y que únicamente tenga la responsabilidad de los niños en caso excepcionales o en momentos puntuales.

*“Cuando nació ella, los llevamos a los dos a la guardería, pero además contratamos a alguien, porque, bueno, sobre todo, yo no puedo dejar a los niños cuando se ponen malos con las abuelas, ni con nadie. Bueno, yo no me puedo quedar, me puedo quedar un día, así de vez en cuando, pero, así en general, pues no puedo dejar de ir a trabajar. (...) De todas formas, los tres van a guardería, porque lo que no quería era que estuvieran aquí en casa, que no aprenden y en la guardería se lo pasan fenomenal, socializan (...) A los tres meses [empiezan a ir a la guardería], en cuanto yo termino mi baja maternal. Tres meses y medio es.”* (Celia, empleadora de clase media).

*“Vamos a ver, inicialmente no era mi situación ideal, yo primero opté porque se quedaran en casa, lo que pasa es que con una persona que acababa de empezar a trabajar, el día que iba a empezar nos falló y nos dijo que se iba a volver a su país. Entonces yo ya me quedaban diez días para incorporarme y, y fuimos a la guardería un poco, que no era nuestra primera opción, lo que pasa es que hemos tenido muy buena experiencia con la mayor y con el segundo hemos querido repetirlo y ahora una vez que ya lo hemos vivido, desde luego que ahora lo volvería a hacer y ahora consciente de que prefiero guardería.”* (Montse, empleadora de clase media-alta)

#### Los abuelos: mejor que disfruten y disfrutarlos

La opinión de las madres trabajadoras respecto a la posición que deben tener los abuelos es prácticamente unánime: existiendo la posibilidad de contar con otros recursos no constituye una buena solución el dejar a los hijos en sus manos de forma completa. Las razones que se expresan para defender esta idea son variadas y aluden tanto al bienestar de sus hijos como al de los abuelos y al de ellas mismas. En relación a los niños, estas mujeres consideran que los abuelos suelen malcriar a los menores y, por tanto, a la larga no constituyen una buena influencia para éstos. Se valora enormemente, por el contrario, la supervisión que puedan realizar sobre la guardería o una empleada al considerar que su amor incondicional los hace merecedores de gran confianza. En relación al rechazo al recurso de los abuelos por ellos mismos, las mujeres resaltan el hecho de no considerar oportuno el cargarlos con la responsabilidad continua y total del cuidado de unos niños. Estas personas, los abuelos, ya no se encuentran en edad para concentrar todas sus energías en el cuidado y, además, ya han cumplido su función de crianza en el pasado cuando decidieron tener descendencia. En esta misma línea también consideran que en caso de tener tiempo libre deben poder utilizarlo de la manera que a ellos les plazca así como poder disfrutar de situaciones que antaño les

fueron inaccesibles. Contar con los abuelos para casos excepcionales o en las situaciones que ellos lo decidan si se considera apropiado, pero no convertirlo en una responsabilidad ineludible y opresiva. En relación al rechazo de esta situación por la posición que ellas mismas puedan asumir, son muy pocas las mujeres que realizan alguna mención. Las que lo hacen señalan que para mantener las relaciones familiares de forma agradable es mejor no mezclar estos elementos esenciales de la interacción y, como señala una entrevistada en concreto, por sobre todo no encontrarse en una posición de deuda continua para con los abuelos. Un favor puntual no se puede convertir en la base de la relación familiar ya que la enturbiaría y desequilibraría.

*“A mí no me ayudaron nunca, espero que mi madre no se enfade (...) bueno primero tienes que intentar poder pagarlo y haces un esfuerzo para poder pagarlo y eso te da el precio de la libertad para no tener que contar con ellos, porque hay una relación un poco extraña. Pero me han ayudado, a lo mejor, de otra manera (...) A lo mejor si hay que ir a buscarlos a algún sitio lejos van, pero bueno una extraña relación la de los padres, prefiero disfrutar de ellos que pedirles favores.”* (Ana, empleadora de clase alta)

*“Hombre, a mí yo creo que, yo lo que hubiera hecho si, yo es que no tengo padres, y mis suegros están en Palma de Mallorca, entonces o sea la opción de familia nula. A mí si llegan a vivir mis padres, si ellos hubiera querido, cosa que hubiera respetado si me hubieran dicho que no, porque ellos también tienen su vida, y han criado a sus hijos, no tienen la obligación de sus nietos ¿no?”* (Lidia, empleadora de clase media)

Los abuelos no se conforman como un posible recurso para el cuidado en la mayor parte de las experiencias de las mujeres entrevistadas. Las razones para no poder contar con ellos, además de no considerarse una buena opción, responden a lógicas muy variadas: que residan en otro espacio geográfico, que sean mayores para poder lidiar con niños o que hayan fallecido. Todas estas variables reflejan los cambios socio-demográficos que llevan algunas décadas produciéndose en España, como son la movilidad geográfica –a nivel nacional e internacional- o la reproducción tardía. También reflejo del cambio es la existencia de ‘nuevos’ abuelos, es decir abuelos que tienen una vida personal completa que no desean abandonar en función de las necesidades de sus hijos. Estos abuelos pueden encontrarse aún desarrollando actividades a tiempo completo en el mercado de trabajo o haber decidido aprovechar los

momentos de ocio al poseer el tiempo y los recursos económicos para hacerlo. Se presentan casos en los que los abuelos cumplían una función importante al principio de la crianza de los niños pero que han ido perdiendo progresivamente en función de las diferentes dinámicas mencionadas. Una mujer señala, por ejemplo, que durante los primeros años de su primer hijo la abuela paterna cumplía un papel relevante pero que en la actualidad su salud ya no le permite el mismo grado de dedicación. Otras dos trasladaron sus residencias a lugares alejados de los abuelos por lo que se convirtió en tarea imposible el contar con ellos tanto de una forma sistemática como repentina. En estos dos casos en situaciones planificadas –como viajes- sí que se puede contar con el cuidado directo o la supervisión de los mismos. El resto del tiempo su compañía se convierte en visitas de placer y no en responsabilidad. Otras dos mujeres, por su parte, señalan que ellas dejaron de contar con el cuidado habitual de los abuelos cuando tuvieron su segundo hijo ya que la energía y dedicación que dos niños requieren consideran sobrepasa la posibilidad de cuidados de los abuelos. Este cambio de planes en función del aumento de la familia no siempre es resultado del aumento de miembros de la propia familia de la entrevistada, sino que puede producirse al crecer el número de nietos en general –de hermanos y hermanas- por lo que los abuelos ya no pueden dedicarse en exclusiva a ninguno de ellos. Se presenta también el caso de una mujer que señala no poder contar con su suegra para ayudarla debido a que ésta está dedicada al cuidado de su propia madre ya anciana.

*“Sí, a mí eso también me parece muy bien, siempre que tengas unos padres que tengan buena salud, estén dispuestos a hacerlo y les apetezca ¿no? Me parece un recurso magnífico, los niños están en un ambiente muy conocido, les quieren, etcétera, pero bueno en mi caso, los padres de Rafa tienen muchos nietos además de muchas cosas que hacer y mis padres, sobre todo mi padre pues no está muy bien de salud, y a pesar de que le encanta estar con él, no, no puedes responsabilizarle a diario del cuidado durante una serie de horas, eso hubiera sido demasiado.”* (Edu, empleadora de clase media-alta)

En algunos casos los abuelos pueden estar presentes para situaciones puntuales. Puede ocurrir que no se pueda contar con ellos de forma habitual pero que se constituyan en un recurso posible para casos extraordinarios, dando mayor seguridad a la organización familiar. Entre los casos que se menciona necesaria su presencia destaca la ausencia –prevista o no- de la empleada doméstica, tanto por sus propias vacaciones



como por razones de enfermedad o abandono del puesto de trabajo. También ocurre en algunas situaciones que los abuelos no permanecen al cuidado de forma exclusiva sino que realizan una tarea de supervisión, como sucede con los cambios bruscos de empleada doméstica en quien no existe confianza suficiente como para dejar sola durante los primeros días. En relación a los abuelos un mujer plantea una forma de contar con ellos –en concreto con la abuela materna- bastante particular, en función de las distancias geográficas y tipo de actividad laboral que realiza ella y su marido. De forma habitual debe viajar a zonas lejanas durante largos períodos de tiempo, situaciones en que también traslada a sus hijos y, generalmente, a la empleada doméstica. En algunos casos, sin embargo, decide recurrir a la abuela de forma complementaria o como sustitución de la empleada. Esta abuela no vive en España por lo que trasladarse a un tercer país significa para ella una forma de pasar más tiempo con sus nietos de forma intensiva, a la vez que echar una mano a su hija de manera concentrada en el tiempo.

*“Cuando me voy a...las otras veces que hemos hecho viajes más largos he montado operaciones...de que venga mi madre de Uruguay, mucho tiempo antes se quedaba mi suegra, lo que pasa es que mi suegra ha tenido un problema de incompatibilidades [con la empleada doméstica] y no se queda. (...) Se viene ella porque...por ejemplo a Iquitos siempre que vamos a rodar fuera ella se viene el período que esté la chica...o en el período inicial, para ayudar a la instalación del punto nuestro ¿no? O por ejemplo en esta última Toronto, pues ella no habla inglés, entonces se vino mi mamá porque...y entonces nada, encantada también por el viaje, y de ver a los nietos.”* (Lila, empleadora de clase alta)

Al igual que en la sub-sección anterior, sobre el papel de las guarderías, al respecto de esta cuestión también se plantearon discursos discrepantes con el sentir dominante. Unas contadas mujeres consideran que el cuidado de los abuelos constituye el mejor cuidado que los niños pueden recibir ya que nadie se ocupará de ellos mejor que estos familiares. Una mujer incluso defiende que los bebés diferencian entre el cariño que puede dar alguien de la familia de aquel que puede proporcionar alguien ajeno a ella. Otra mujer, resaltando también la importancia del lazo emocional entre abuelos y nietos, considera que debido a que la abuela no puede ocuparse de manera continua del nieto ella misma se lo lleva una vez a la semana para que puedan construir esta unión tan fundamental. Como queda patente en este último caso, y se abordará en la

sub-sección de conciliación, el hecho de elegir a los abuelos como cuidadores ideales no significa que se pueda contar con ellos en la realidad. Se presenta un único caso de una mujer que considera a los abuelos como los mejores cuidadores en los casos en los que los padres no pueden estar y, por ser posible realizarlo, organiza así sus cuidados. En esta ocasión es el abuelo quien cuida de las nietas la mayor parte del tiempo cuando estas son bebés, quedando la guardería relegada para después de los dos años y la empleada doméstica para proporcionar apoyo cuando la empleadora se encuentra de vuelta en la casa.

*“Yo decía ‘¿cómo le voy a dejar con cuatro meses con una chica que no conozco de nada?’ La familiaridad, el cariño de la familia, no sé qué, entonces nada, le propusimos a mi madre que se quedara con el niño hasta que tuviera un año, y luego ya cogíamos a una chica.”* (Maite, empleadora de clase media)

*“He tenido la suerte eso, de que mis padres son muy, muy niños los dos y que, sobretodo mi padre que es el que no trabaja, es muy, muy niño, y entonces con nosotros ya se dedicó muchísimo (...) pero es que con sus nietos está entregado, está entregado, es su razón de ser. Ahora mismo le pre-jubilaron con cincuenta años, entonces ha encontrado su razón de ser el cuidar de sus nietas. Para mí habría sido muy duro dejarla en una guardería con dieciséis semanas que es la baja por maternidad, habría sido durísimo. Es que incluso con una persona extraña, habría sido muy, muy duro. (...) En casa de mis padres están con mis padres, y luego con mis hermanos que, bueno ahora eso también ha cambiado, pero antes tampoco tenían hijos y seguían en casa de mis padres, entonces yo sabía que estaban mucho mejor atendidos, vamos, mucho mejor de los que les pueda atender yo.”* (Aitana, empleadora de clase media-alta)

### El empleo doméstico como un instrumento necesario

El recurso a la contratación de una empleada doméstica se alude como una realidad sobre la cual apenas se realizan valoraciones. Todas estas mujeres han decidido, en base a circunstancias diversas, contar con este recurso como el fundamental para posibilitar la combinación de la vida profesional y familiar. La mayor parte de las mujeres no presentan ninguna valoración especial hacia este recurso desde un sentido moral, es decir que no le otorgan importancia por lo que pueda significar este tipo de relación sino que lo valoran por sus beneficios instrumentales. Las mujeres suelen aludir a la importancia del cariño de la familia o al papel socializador de las guarderías pero

raramente a las aportaciones que la relación con la empleada doméstica pueda brindar a los niños. Una mujer incluso especifica que esta relación que se establece no le interesa en absoluto ya que no considera que proporcione ningún elemento especialmente positivo para su hijo. Debido a que se desarrolla en la cotidianeidad genera lazos y valoraciones mutuas, pero esto no constituye un elemento a conciencia valorado o elegido. Algunas pocas mujeres suavizan esta distancia respecto a este recurso señalando que la relación que se crea con la empleada doméstica es bonita para sus hijos y, por tanto, deseable y valorable. Varias mujeres señalan, en esta misma línea de elementos positivos, que la utilización del servicio doméstico inmigrante se demuestra positiva en cuanto permite a la familia, y a los niños en concreto, entrar en relación con formas de hacer y ver la realidad diferentes. Los niños, de esta forma, aprenden a interactuar con elementos no tan familiares que representan mayores desafíos y aprendizaje que los cotidianos de la familia y el entorno conocido. Estas diferencias, como puede ser el caso de las lingüísticas, puedan traer ciertas repercusiones negativas a corto plazo pero subsanables con el tiempo. En este sentido, por ejemplo, una mujer aprecia que su hija menor presenta ciertas dificultades en la utilización del español y otra observa las dificultades de sus hijas para hacerse entender por la empleada, al estar siendo cuidadas por mujeres con nociones básicas del idioma español. Consideran, sin embargo, que estas dificultades serán fácilmente solucionables en el futuro y por otra parte sus hijas habrán podido aprender otras formas de hablar y expresarse.

*“A Teresa le ha costado un poco más que a Lala, también es a lo mejor que cada niño es un mundo, el aprender a hablar. Por eso te digo aquello de que han desarrollado una especie de idioma un poco entre ellas [con la empleada doméstica], incluso, Teresa, hubo un momento en que no conjugaba los verbos, lo hacía igual que ella, que hablaba en infinitivos un poco como los indios, pues porque estaba mucho tiempo más con ella que con nosotros. Pero bueno, poco a poco, eso se ha ido arreglando y nada...”* (Ángela, empleadora de clase media)

*“Con Aisha también se está creando una relación, que quizá sea la, la que objetivamente menos pienso yo que le aporte porque ni se divierte tanto como con los niños ni es la relación con su familia que es su abuela pero bueno, también es, conoce otra gente, tiene otro tipo de relaciones (...) No me gustaría que fuese un niño que viese a alguien y se extrañase o, también bueno pues Aisha va con pañuelo, va, eh, siempre que lo saca van con sus sobrinos que son también todos árabes y bueno a lo mejor quizá Gustavo sea un poco más abierto de mayor con la situación como está ahora,*

*porque él se relaciona y yo digo este niño al final, si vuelven a invadir Perejil se va del lado de [risas] porque está continuamente ‘Mustapha, Mustapha’*”. (Paula, empleadora de clase media-alta)

Existen tres puntos de acuerdo entre la mayor parte de las mujeres respecto al recurso al empleo doméstico. El primero hace referencia al hecho de que consideran que sus hijos se comportan mejor con la empleada doméstica que con ellas mismas u otros miembros de la familia. La segunda, por su parte, alude a la necesidad que sienten de demandar una mayor cualificación por parte de las empleadas domésticas. Algunas consideran, que al igual que para el caso de otras profesiones, la de cuidadora debería ser una vocación que requiriese formación. Si no es así las mujeres no sienten confianza de dejar a sus hijos solos con esta persona en las primeras etapas de la relación laboral. Una mujer incluso se niega a dejar a sus hijos exclusivamente al cuidado de una empleada contratada y comparte con ella todas las horas que se encuentra en su casa. El tercer y último elemento a resaltar respecto a este recurso es el de su asociación automática con la mujer. El pensar en empleo doméstico se constituye en sinónimo de presencia de una mujer al cuidado de los niños. Todas las mujeres expresaron esta asociación de forma evidente y muy pocas de ellas convinieron en que contrarían a un hombre para ejercer estas tareas. Resulta curiosa esta concepción del recurso teniendo en cuenta que el planteamiento de cuidados dentro de su propia familia se supone de ruptura para con la concepción clásica del cuidado como actividad asignada a la mujer. Sin embargo a la hora de externalizarla se la considera como claramente femenina, admitiendo algunas mujeres la contradicción que esto significa en sus planteamientos pero no pudiendo evitar el imaginar a un bebé más seguro en manos de una mujer que de un hombre. Unas pocas mujeres, por el contrario, se mostraron partidarias de incluir a los hombres en esta clase de empleo aunque admitieron que deberían hacer un esfuerzo a conciencia por normalizar esta situación y, además, que al no existir esta oferta tampoco se ven en la necesidad de confrontar la situación con demasiado sentido de realidad.<sup>99</sup> Una mujer incluso llega a relatar la contratación de un hombre interno cuando sus hijos eran pequeños y aunque señala que no hubo grandes inconvenientes considera fue una situación que no volvería a repetir. La mayoría de mujeres admite que

---

<sup>99</sup> Tanto este tema de la distribución sexual del empleo doméstico como el de la relación con los niños será analizado en mayor detalle en el capítulo correspondiente a las relaciones sociales dentro del sector doméstico.

si se tratase únicamente de tareas de mantenimiento del hogar estarían más dispuestas a contratar a hombres que en las cuestiones relativas a los cuidados. Esto significa que ya se ha introducido al hombre en el imaginario colectivo de la limpieza y la casa pero aún, en mucho menor medida, en el del cuidado.

*“Me hubiera gustado, sobre todo como yo tampoco tenía ninguna experiencia con niños, que hubiera tenido más, sobre todo en los momentos que se ha puesto malito o que te has agobiado más por algunas cuestiones (...) Lo que no hay es personas cualificadas, eso es mucho más difícil encontrarlas, pero bueno si encuentras a alguien con buena voluntad y tal, ya es mucho, pero cualificado yo creo que hay muy poco.”* (Edu, empleadora de clase media)

*“Pues mira...es absurdo lo que te voy a decir, no por, por, quiero decir porque tengo, por los niños pequeños y fundamentalmente quizás porque son niñas, pero yo en la oficina he tenido, la mejor persona que ha funcionado con la limpieza ha sido un chico, pero con muchísima diferencia. Pero con niños pequeños te parece distinto, distinto, o sea que no, si fuese sólo limpieza o tal me daría absolutamente igual pero con niños pequeños, no porque además quiero decir lo que, o sea si fuese un hombre, mm, pues no lo sé, totalmente absurdo, a lo mejor si fuese una persona española si lo vería distinto, pero una persona por ejemplo de Ecuador que es un poco lo que conozco ahora según lo que me han contado, es decir allí un hombre de un niño no se ocupa, con lo cual no me daría ninguna, ninguna tranquilidad. Tampoco es lo mismo para mí que al final soy la que más llevo ese tema, tener que dirigir a una mujer que a un hombre.”* (Judith, empleadora de clase alta)

El sector doméstico, además, se presenta como una opción más rentable económicamente ya que cubre de manera planificada imprevistos a la vez que satisface numerosas de las tareas domésticas necesarias. Sino existiese esta empleada de manera estable deberían pagarse de forma independiente numerosos servicios –guardería, limpieza, imprevistos-, incrementándose el precio así como complicándose su gestión. Otras razones que convierten al empleo doméstico en necesario son los trabajos con viajes habituales, la escasa presencia del hombre en la casa para compartir las tareas o el traslado de la residencia a una zona alejada del apoyo familiar o de buenas infraestructuras. Ejemplo de esto es una mujer a quien se le presentó como ineludible su contratación en el momento en que dejó de trabajar de forma autónoma en su casa y, por tanto, dejó de tener flexibilidad horaria adaptable a la rutina de sus hijos. Otra mujer,

por su parte, señala que a su retorno a España necesitó contar con este servicio con el que no contaba mientras vivía en Francia debido a que la exigencia horaria de los empleos en España –tanto de ella como de su marido– junto a la falta de coordinación de los mismos con los horarios escolares y la escasez de recursos públicos e infraestructuras hacen imposible el gestionar la vida familiar sin el apoyo de la empleada doméstica.

*“Entonces decíamos bueno, contratar una asistente, llevarle a la guardería frente, económicamente, frente a contratar a una persona que cuide al niño y que nos pueda ayudar un poco, aunque sea someramente con las cosas de la casa, pues al final es que te sale mejor porque luego si te pones a pensar en alguna canguro para algún día que salgas, tal, al final pues se te dispara si, si eliges la otra opción, una persona más canguro tal y, y por eso fue un poco.”* (Edu, empleadora de clase media)

#### No importa el tiempo sino su calidad

En el desarrollo de las entrevistas las mujeres también hacen alusión a algunas cuestiones más generales acerca de la idea de cuidado. Aluden, por ejemplo, a que en la actualidad existe una mucho mayor concienciación de los padres respecto a su papel con los hijos. Los padres suelen dedicar gran atención a su evolución, siguiendo de cerca sus diferentes pasos y necesidades. También, como señala una entrevistada, suele haber una mayor preparación teórica al respecto, realizándose lecturas relativas al desarrollo de los niños y de los comportamientos más propicios que los progenitores deben tener. Este mayor seguimiento simbólico a veces no se ve acompañado al mismo nivel por un mayor número de horas compartidas. Algunas madres señalan, en este sentido, que el tiempo que pasan con sus hijos prefieren que sea de calidad, independientemente de su prolongación temporal. Las mujeres, según relata una de las entrevistadas, ya no pueden dedicar un tiempo ilimitado a sus hijos en función de las responsabilidades que también tienen fuera del hogar. Ella defiende que el aumentar este tiempo compartido sería una cuestión deseable y necesaria pero mientras que la realidad no permita que esto así se desarrolle es necesario organizarse de la manera más satisfactoria posible: la vida familiar se organiza de tal modo que el tiempo que pasan en la casa se encuentre dedicado a las tareas más importantes para los niños –como el estudio y la formación complementaria. No se desea dedicar esas horas a la solución cotidiana de las pequeñas necesidades sino a aquello de mayor envergadura para lo que los padres se encuentran preparados, disfrutan más y consideran más beneficioso para sus hijos. Una forma de

lograr este objetivo es mediante la contratación de trabajo doméstico, que en definitiva conforma un recurso que proporciona a la mujer la posibilidad de aligerar las exigencias cotidianas y mejorar el control sobre el tiempo propio. En el hogar brinda la posibilidad de compartir con los hijos y la pareja los tiempos más relacionados con el ocio y menos con la obligación -mayores posibilidades de relaciones satisfactorias-, mientras que fuera de él repercute en una mejor realización del trabajo remunerado por la tranquilidad de tener las facetas del cuidado bien solucionadas. Otra mujer, en esta misma línea del tiempo compartido con los hijos, señala que el cuidado continuo es extenuante por lo que mejor es dedicar a esta actividad tiempos limitados, delegando a terceras personas todas aquellas cuestiones que así lo permitan. De forma más extrema otra mujer también apunta a la dinámica de la elección personal de los tiempos de cuidado de los hijos y la posibilidad de desdoblar entre tareas cotidianas agobiantes y tareas puntuales gratificantes<sup>100</sup>. El cuidado se convierte de esta manera en una actividad selectiva.

*“Si es que yo si tengo vacaciones, hombre, dices, pues quiero descansar, pues si tienes efectivamente una persona que te ayuda es mucho mejor, pero yo antes trabajaba y no tenía una persona en casa, el problema de trabajar y tener un niño no es que tengas el trabajo de la casa, es que además tienes al niño, que es agotador (...) yo el fin de semana estoy encantada con Elena todo el fin de semana, no sé si estaría encantada siete días seguidos [risas]”* (Judith, empleadora de clase alta)

*“...pues los tienes que cubrir con otra sensación de garantía y no estar obsesionada mientras estás en el trabajo con ‘¿cómo estarán tus niñas?’ (...) Y luego pues yo sí me di cuenta que era muy importante tener el aspecto de casa resuelto, poder pensar bueno, pues si yo un día me retraso, no tengo que estar agobiada porque no sé lo que me voy a encontrar, entonces eso tiene que estar bien necesariamente. Entonces pensamos en contratar a una chica interna. (...) Y eso evidentemente a mí esto me relaja muchísimo, no me choco con los coches, me puedo poner a pensar en lo que tengo encima...luego las niñas me pueden dar muy mala noche, una noche horrible, de no dormir nada, pero eso ni me quita, ni me pone tener a nadie, porque eso me lo tengo que comer yo, no hay nada. Pero esto sí te permite tener un poco la cabeza centrada en...tranquilamente en el trabajo.”* (Fernanda, empleadora de clase media-alta)

---

<sup>100</sup> Recordar la división de taras ‘sucias’ y limpias’ realizada en la primera parte de la presente investigación.

### **...Las mujeres empleadas en el sector doméstico.**

#### Si no tengo tiempo para mi hijo mejor no tenerlo

Las mujeres empleadas en el sector doméstico presentan un discurso con intereses cardinales diferentes a los expresados por las mujeres empleadoras. La principal cuestión que surge en los discursos de las empleadas de hogar se encuentra relacionada con las percepciones que presentan ante el comportamiento y forma de crianza de los niños en España. Dedicán la mayor parte de sus discursos relativos a la cuestión de los cuidados a expresar las diferencias que perciben entre ambos ámbitos geográficos. Esto no es óbice, sin embargo, para que también formulen sus criterios acerca de las formas ideales de cuidado.

El discurso dominante de las mujeres expresa que el cuidado de los hijos goza una importancia inestimable y, por tanto, debería dedicárseles gran parte del tiempo diario. Las entrevistadas consideran que los primeros años de los niños son trascendentales para su futuro y que ellas como madres deben estar allí para compartirlos. La función de madre les proporciona gran satisfacción y, en consecuencia, se conforma en su prioridad. El papel de la madre se demuestra más relevante que el del padre y, por esta razón, son ellas quienes deben concentrarse en los hijos. Una mujer sin descendencia incluso señala que en el momento de tener hijos ella los considerará como exclusivamente suyos, ya que se constituyen en la faceta más importante de la vida y además no se puede confiar plenamente en la presencia permanente de los hombres. Durante el período en que son bebés la mayoría de mujeres abandona el trabajo remunerado para poder satisfacer la demanda que los niños presentan. A medida que los niños crecen las mujeres comienzan a combinar los horarios de los hijos con algún tipo de trabajo remunerado. Procuran trabajar en los momentos que los niños se encuentran en el colegio para poder ejercer de madres cuando ellos pasan su tiempo en el hogar. En algunos casos las mujeres lograron fusionar el ámbito laboral y familiar realizando actividades remuneradas desde la propia casa. Así conseguían ejercer una faceta independiente a la maternidad pero sin descuidarla ni un instante. La mayoría de mujeres que toman esta perspectiva del cuidado lo hacen de forma consciente y como una elección personal. Algunas, sin embargo, no organizan de esta forma su vida como resultado de una elección personal de las formas de cuidar y criar a los hijos, sino que simplemente dan por hecho que las cosas son así sin plantearse ninguna otra posibilidad al respecto. Estructuran el día para trabajar de forma coordinada con los horarios escolares y así poder ocuparse de sus hijos en los tiempos restantes. No se presenta un



planteamiento de las posibilidades del acceso a recursos alternativos –familia, guarderías- sino que simplemente se insertan en la dinámica social e institucional imperante. Otras mujeres entrevistadas, por el contrario, colocan su discurso en el punto contrario de este continuum, expresando la idea de obligación de dedicación al cuidado de forma intensiva. Estas mujeres indican que su realidad les imponía quedarse en la casa independientemente de sus anhelos de realizar actividades fuera del hogar. La razón principal para esta situación la constituía el hecho de que los maridos defendían que los niños resultan bien educados únicamente si los cría la madre. Estos hombres rechazaban el uso de las guarderías u otros apoyos y, por tanto, las mujeres aceptaban quedarse en la casa cumpliendo con las funciones que se les asignaban. Esta forma de cuidado no respondía a ningún ideal individual sino únicamente a la aceptación de la imposición de la pareja y la presión social. Estas ideas de cuidado intensivo, deseado o no, son las que llevan en algunos casos a no reagrupar a los hijos en destino precisamente por no poder dedicarles el tiempo que consideran ellos merecen. Se encuentran dispuestas a realizar este proceso en el momento en que puedan tener un trabajo y unos recursos que les permita trabajar de forma coordinada con los horarios de sus hijos.

*“Mi trabajo era también, yo lo tenía en mi misma casa, entonces yo estaba en el trabajo en mi casa, hacía las dos cosas, y entonces yo cuidaba al niño.”* (Úrsula, empleada de origen boliviano)

*“Por ejemplo, una chica rumana, si se deja a su hijo solo, se lo deja con un familiar o con una muy buena amiga, y será por muy poco, por corto tiempo. La mayoría se lo crecen, se lo educan, o ella, o su madre, o alguien de su familia. No se lo cuida nadie. Aunque tuviera que pagar a alguien, no lo haría. Porque lo que pasa mucho, no digo que de los españoles, que en Alemania también pasa, se los dejan cinco meses a no sé quién, un año a no sé quién. Y luego el niño se droga, se escapa, porque para él sus padres no son nadie, son dos extraños. (...) Sí pero con media jornada, quisiera, pues si tuviera un hijo, me, aunque me quedara un año buscando, me, no que me iba, me voy a buscar trabajo hasta que me encuentre media jornada, para el otro medio día estar con él, porque si no mejor me quedo sin hijos, mejor estar sola. Yo quiero un hijo, para que sea mío, que sea, aunque su padre lo vea una vez a la semana, me da igual. Yo soy su madre yo lo voy, lo voy a ver, me lo quedo conmigo.”* (Milena, empleada de origen rumano)

### ¡Qué diferente es aquí y allí!

Retomando el tema principal de desarrollo de los discursos de estas mujeres, las diferencias en la crianza entre origen y destino, apuntar nuevamente la casi unanimidad de visiones también en este aspecto. Estas mujeres apuntan que su experiencia les demuestra que los niños en Madrid se encuentran excesivamente atendidos y, por ende, se han perdido los referentes en la relación con ellos. Los niños suelen mostrarse caprichosos y acostumbrados a recibir todo aquello que desean a demanda. Las empleadas domésticas perciben que no demuestran ningún respeto por los adultos, a quienes gritan e incluso llegan a insultar. Están convencidas de que el comportamiento de los niños se debe únicamente a la forma que los padres tienen de relacionarse con ellos, ya que en su presencia en exclusiva mejoran su actitud. Esto es una muestra de que los niños, por tanto, son capaces de diferenciar entre los diferentes límites que se les imponen y comportarse en consecuencia. Dos mujeres señalan, sin embargo, que ellas mismas se sienten maltratadas por estos niños ya que no se encontraban habituadas a recibir gritos y órdenes de menores y se les hace imposible el controlarlos. Estas percepciones sobre la mala educación que están recibiendo las nuevas generaciones se vierten independientemente de los lugares de origen de las mujeres empleadas domésticas, aunque se refleja más unánime y sólidamente para el grupo de las mujeres latinoamericanas. Solo una de entre todo este grupo de entrevistadas consideró que las diferencias entre los niños no se presentan tan claras y se deben fundamentalmente a la experiencia individual de cada familia y no a una cuestión de la sociedad en su conjunto. Las mujeres no se explican las razones para estas diferencias educativas aunque muchas mencionan una posible relación con la falta de atención que los padres prestan a sus hijos. Consideran que muchas familias apenas dedican tiempo compartido con los niños y esto debe repercutir de alguna manera en su desarrollo. Una mujer señala que estos comportamientos irreverentes no solo se perciben en los niños muy pequeños sino también en los adolescentes en quienes ve conductas incontroladas en los parques y calles de Madrid.

*“Ah sí es que conmigo Jorgito a veces se porta mucho mejor que con su mami, ellas misma a veces lo sabe, y me dice ‘vaya usted porque a mí no me hace caso’, entonces voy y le digo ‘Jorge que a mí no me gusta ser grabadora ni repetidora para decir ‘vamos Jorge, que esto Jorge’’, yo digo eso sólo dos veces, y entonces ya ‘vale, vale’ y me hace caso. (...) Y en educación pues como en todo lugar y en toda familia nunca es igual, se los trata en algunos, más educados, como a otros les da igual que*

*trate a las personas como le de la gana, tanto aquí como allá, como el cualquier lugar, yo pienso. Cuestiones de la familia.” (Úrsula, empleada de origen boliviano)*

*“O sea los niños de Ecuador son más tranquilos, son más obedientes, son, o sea los niños más educaditos, en cambio aquí los niños se les ve un poco más agresivos, yo que sé, que le contesta a la madre, le contesta al padre, que le dicen ‘ya te callas’ o ‘cállate tú’ o esto o lo otro, y en cambio los hijos de ecuatorianos, los niños ecuatorianos no son así, en cambio. Ellos tienen un respeto a la madre, al padre, respetan mucho, es diferente, bastante diferentes los niños de aquí con los niños de allá, sí, sí. O sea allá uno mismo, por ejemplo nosotros, a nuestros padres un respeto, si por ejemplo a uno le dices ‘ya te callas’, pues calladita, allí agachadas oyendo lo que digan, y bueno. Aquí no es así, y he visto por los hijos de la abuela mismo que venían ‘que te calles, que te voy a dar’, yo decía ‘¡madre mía!’, entonces todo eso es bastante diferente lo de allá de lo que aquí, con respecto a los hijos y a los padres, bastante diferente, bastantísimo, muchísimo diferente, allá son más educaditos los niños, son más educados.” (Lilia, empleada de origen ecuatoriano)*

Las diferencias entre origen y destino que se perciben no sólo responden a esta crítica básica sobre el comportamiento de los menores, sino que se mencionan también algunas otras cuestiones. Estas mujeres creen que los niños que viven en Madrid tienen muchas más posibilidades que los de sus países de origen debido a que son más ricos, están más informados y pueden ejercer mejor su libertad. En destino gozan de avances tecnológicos de todo tipo que les permite experimentar una mayor calidad de vida y acceder a mayores recursos, lo cual les abre la puerta a mejores oportunidades. De todas formas, y como señalan dos mujeres, estas mismas posibilidades positivas pueden convertirse en negativas sino se sabe encauzarlas. Los niños, en algunas ocasiones, demuestran tener accesos a un exceso de riqueza que les hace no valorar lo que tienen y aburrirse con todo aquello que los rodea, ya que ningún bien es capaz de aportarles satisfacción.

*“Y bueno que también son, lógicamente, son mucho más avanzados, en el sentido de que reciben más información, más, yo que sé, más cosas. Disfrutan menos de algunas cosas, porque las tienen ¿no? como, por ejemplo, un regalo que tienen miles y al final les da igual ¿sabes? O se alegra un poco de momento, y en cambio un niño que*

*recibe uno al año, pues está encantadísimo y ¿sabes?”* (Fiona, empleada de origen rumano)

Por último señalar el caso de una única mujer que defiende que las diferencias respecto a los niños entre ambos entornos se demuestran favorables a la crianza en destino. Percibe que en España existe un mayor interés por el crecimiento de éstos y por acompañarlos en su desarrollo, así como una mayor libertad a la hora de expresar los afectos tan necesarios para la evolución de los pequeños. También apuntar brevemente, como se ha mencionado con anterioridad, que algunas mujeres empleadas domésticas consideran que las ideas de cuidado en España están íntimamente ligadas a la delegación del mismo. Creen que los padres no desean dedicar tiempo y esfuerzo al cuidado y que lo traspasan a las cuidadoras convirtiéndolas en madres sustitutas. Algunos padres incluso realizan este proceso en períodos de vacaciones o fines de semana cuando, según las entrevistadas, tendrían tiempo para dedicar a la familia en su conjunto. Esta delegación puede conformarse en una cuestión difícil tanto para los niños -comienzan a confundir los actores y roles paternos- como para las empleadas – dificultades para discernir exactamente el papel que se desea que jueguen en la relación.<sup>101</sup>

*“Pero en cierta forma nosotros, nosotros nos hemos dado cuenta de que aquí no cuidan a los niños, a los niños no les dedican nada de tiempo, nada en absoluto, porque toda persona que más o menos vemos es que se va por la mañana a trabajar, llegan a comer, pero cuando llegan a comer bien es cierto que los niños en ese momento están haciendo siesta y muchas veces se van de nuevo a trabajar por la tarde en lo que los niños aún no se han despertado, entonces no ven al niño, de hecho lo ven, pero no es que hablen con él, que conversen con él. Llegan por las noches cuando uno tiene que atenderlo y luego a la cama, y muchas veces la misma chica tiene que hacerlos dormir, entonces ellos no se dedican en absoluto porque por ejemplo yo soy una persona quen por ejemplon yo me voy con ellos de vacaciones, y yo atiando a la niña igual. Y me he llevado a la niña al parque, usted verá que el parque está lleno, las horas que ellos están descansando, nosotros estamos en el parque con los niños porque es que no, por eso yo, les digo, a qué, sinceramente, ¿a qué diantres tienen un niño? O que tengan uno aquí por decir ‘soy madre’ pero se llenan de todo, tres, y en realidad yo no sé para qué.*

---

<sup>101</sup> Se incidirá en esta idea en el apartado relativo a las relaciones sociales dentro del sector doméstico.

*Y yo me doy cuenta que ese es uno de los fracasos de los jóvenes acá en España, porque yo, yo me doy cuenta, niños de doce, de trece años están con el cigarrillo en la boca, están con la botella tirados en horas de colegio.”* (Dorotea, empleada de origen ecuatoriano)

## **Formas de conciliación de la vida laboral y familiar**

### ¿Cómo se encuentran las mujeres empleadoras de trabajo doméstico?

Las madres trabajadoras entrevistadas relatan formas enormemente variadas de combinar los diferentes recursos a los que tienen accesos para hacer posible el desarrollo de su vida cotidiana. Las formas en que hacen uso de la contratación de empleo doméstico, de sus propios tiempos de trabajo y de la relación con la familia conforman maneras diferentes de conciliar sus vidas familiares –y personales- con la faceta laboral.

La mayor parte de las mujeres apuntan en sus discursos el hecho de que combinar la vida laboral con la maternidad conlleva importantes esfuerzos para las mujeres, que generalmente se traducen en cansancio y agotamiento. Se podría colocar a todas las mujeres en un eje que recorre esta situación y cuyos extremos son la facilidad para la realización de la vida cotidiana y, por el lado contrario, la dureza y sacrificio de la misma. El discurso dominante coloca a las mujeres en un término ligeramente orientado al último polo, caracterizado por un esfuerzo constante por lograr el equilibrio entre los diferentes ámbitos de la vida. Las mujeres señalan que existe una clara necesidad de organizar la vida y reubicar los deseos y necesidades, generando así una actitud de atención permanente ante el desarrollo de la cotidianidad. Apuntan que se conforma como una tarea complicada el lograr un equilibrio satisfactorio de los diferentes intereses así como combinar de manera real y simbólica sus diferentes lealtades. La maternidad genera la necesidad de replantearse las prioridades en el uso del tiempo y reestablecer el que se dedica a una misma, a la familia y a la actividad laboral. En este sentido se puede establecer una segunda clasificación, en este caso relativa al nivel de reorganización de las prioridades. Este continuum se desarrolla desde el polo de la reorganización absoluta a favor de la familia hasta el del mantenimiento de una enorme exigencia laboral. Estas reorganizaciones pueden ser consecuencia de un posicionamiento racional ante la maternidad y el trabajo remunerado o ser el resultado de situaciones contingentes ineludibles: exigencias laborales o circunstancias personales. En relación al primer caso una mujer señala sus

intentos por disminuir su responsabilidad laboral y la respuesta negativa por parte de la empresa, por lo que ante la posibilidad de tener que abandonar el proyecto profesional que había construido durante muchos años decidió readaptar sus deseos vitales a su contexto real. Para el caso de las circunstancias personales se presentan experiencias de mujeres que debieron reconsiderar su primera estructuración de la cotidianidad debido a que se reflejó inadecuada para ellas, fundamentalmente por el excesivo cansancio o la sensación de estar perdiéndose el crecimiento de sus hijos. Una mujer señala, por ejemplo, que tras los primeros meses de vida de su segunda hija su situación emocional era tan precaria –por el hecho de sentir que no compartía ningún tiempo con sus niñas– que debió reorganizarse concediendo más relevancia a su vida personal. No pudo conjugar la combinación de lealtades tal como las había planteado en un primer momento y se vio en la necesidad de reestructurar sus prioridades y deseos.

*“Cuando la mujer que trabaja tiene un puesto de trabajo con cierta responsabilidad o, digamos que, por las características propias del trabajo, porque hay trabajos que tienen jornadas muy grandes, o por esa responsabilidad, pues lo llevas muy mal, muy mal porque la mujer, yo en mi caso concreto, por la responsabilidad que llevo, salgo de aquí muy tarde y cuando llegas a casa tienes muchas cosas hechas, pero no tienes todo hecho y hay algo muy importante, y es la educación de tus hijos, el revisar deberes, el preguntarles la lección, en ciertas clases extra-escolares, concretamente en mi caso que tengo que ir yo por el tipo de clases que son, eso no te lo soluciona nadie, ni la mejor persona que tengas en casa y que conste que yo tengo una persona que me soluciona mucho, ¡eh!, el problema importante es que tienes la sensación de que tienes a tus hijos bastante desatendidos y encima llegas estresada, llegas estresada y de los nervios.”* (Mónica, empleadora de clase alta)

Volviendo al eje del esfuerzo en la vida cotidiana señalar como el polo de la tranquilidad también caracteriza el discurso de algunas mujeres. Éstas, pese a reconocer mayores dificultades tras la maternidad, defienden que no sienten ninguna sensación relevante de cansancio o de angustia. La combinación de las diversas facetas de la vida se produce de forma armoniosa y sin grandes dosis de esfuerzo ni atención. Generalmente esta situación viene favorecida por el hecho de trabajar con un horario reducido y poder dedicarse ampliamente a los hijos o por delegar de forma voluntaria gran parte del cuidado. Para el primer caso dos mujeres explican que sus horarios fueron siempre concentrados por lo que la maternidad no implicó modificaciones en sus

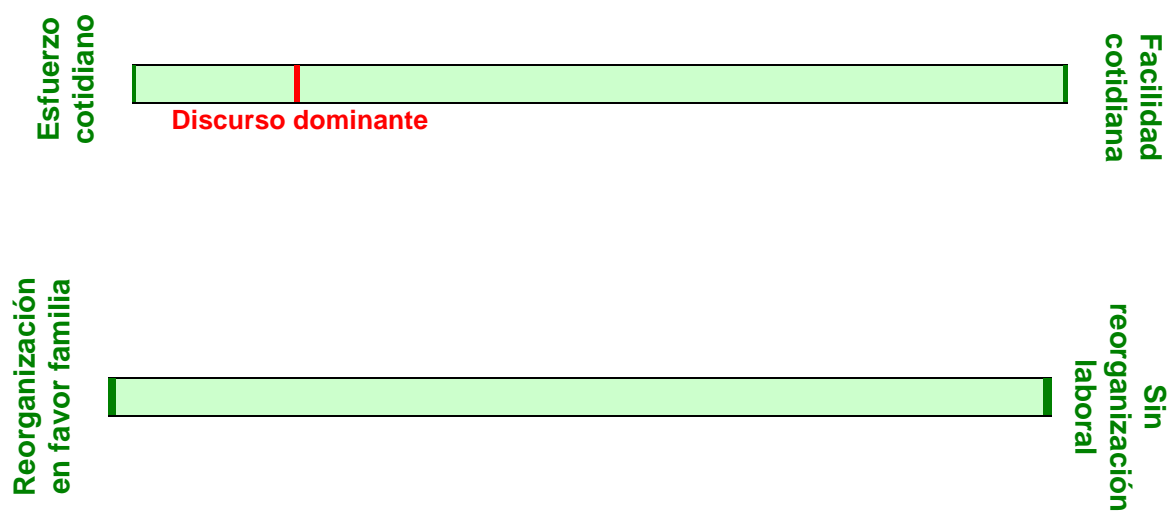
prioridades ni replanteamientos en sus lealtades. En la segunda situación, en que se delega gran parte del cuidado, la faceta de crianza de los niños se considera bien cubierta por lo que se puede dedicar ese tiempo a los otros ámbitos de interés. Estas mujeres se encuentran satisfechas de compartir el cuidado y no representa, por ende, ningún sacrificio. El buen crecimiento de los hijos y el compartir momentos concretos con ellos satisface su rol como madres y, por tanto, no presenta problemas de lealtades en el desarrollo de la vida cotidiana.

*“Bueno, no veo problema realmente. Hombre es una cuestión económica, si tienes a alguien que te cuide el niño o, bueno, la guardería. Yo con mi trabajo no, porque termino al mediodía. Entiendo que la gente que trabaja y esté todo el día pues yo creo que sí que es bastante incompatible porque no ves a tu hijo. Para mí no. Para mí es estupendo porque trabajo hasta las dos de la tarde y muy bien.”* (Miriam, empleadora de clase media)

En relación al otro extremo del eje, señalar que algunas mujeres describen su cotidianidad como extenuante y agotadora. Consideran que los primeros años de vida de los hijos son enormemente duros para ellas ya que deben responder a fuertes exigencias desde ámbitos diferentes que las colocan en una situación de continuo esfuerzo y estrés. Su situación laboral y familiar se presenta imposible de modificar por lo que deben continuar con sus vidas cotidianas sin posibilidades de adaptación. Estas entrevistadas consideran que las mujeres se ven más perjudicadas que los hombres en el intento de combinar la maternidad con la vida laboral y, en este sentido, una entrevistada expresa dudas en su discurso acerca de los beneficios que el deseo de realizarse en más aspectos que el meramente familiar conlleva para las mujeres. Evalúa que el intento de combinar varios intereses la ha llevado a no poder decidir ni disfrutar de una vida profesional –mayores logros- ni personal –momento y número de hijos- plena. Por último señalar que todas las mujeres, independientemente de su ubicación en este eje imaginario, consideran que la organización y la logística son la base del buen desarrollo de la vida cotidiana. Todo debe encontrarse planificado o previsto para que los diferentes engranajes de la maquinaria de la cotidianidad funcionen adecuadamente.

*“El problema es que tienes que compaginar las dos cosas y que, bueno, yo que sé, que dejar de trabajar no es lo que más te apetece porque si has estudiado una carrera o si tienes un trabajo que te gusta y que te llena, pues hombre, dejarlo todo por*

*los niños, a mi por ejemplo no es una cosa que me, que me apetezca demasiado, prefiero compaginarlo aunque sean unos años más duros y ya está, porque yo, en realidad, el trabajo que hago si que me gusta y prefiero hacer las dos cosas. (...) Aquí la que sale más perjudicada siempre es la mamá, es la mamá porque mamá somos ‘súper-mamis’, ‘super-madres’, ‘súper-chicas’ que trabajas, que te levantas, que te vas corriendo, que llevas a los niños para acá o para allá y, y, y no, que no somos ‘súper-madres’ y al final acabas tarumba. Lo comentamos en el trabajo con mi compañera que es la pediatra y decimos es que ‘¿cómo pueden ir las madres tan agobiadas por tener a una niño con fiebre?’, y te das cuenta que van porque no se lo pueden permitir, es lo que yo le digo ‘Ana, no te puedes permitir el lujo de pasar una noche sin dormir pensando que la peque tiene fiebre y tu al día siguiente te tienes que ir a currar, que me lo resuelvan por favor’ y como tu no has estado con ella no sabes como ha estado toda la tarde y ha evolucionado, entonces yo que sé lo que tendrá y ese es el tema.”*  
(Francisca, empleadora de clase media)



### ¿Cómo combinan los recursos las mujeres empleadoras de trabajo doméstico?

Las mujeres entrevistadas, como ya se ha mencionado, tienen en la contratación de trabajo doméstico el recurso fundamental para conciliar los diferentes aspectos de su vida. Todas ellas han decidido que es mediante su uso como podrán combinar el cuidado de los hijos –y mantenimiento del hogar en muchas ocasiones- y las actividades profesionales. Las razones concretas por las que se elige este recurso como el primordial son variadas: una necesidad ineludible –por no existir otra vía de organización-, la



preferencia en relación a otros recursos disponibles, una elección basada en la seguridad personal o justificada por la relación de pareja.<sup>102</sup> Algunas mujeres descargan en el servicio doméstico la mayor parte de las demandas para la conciliación, contando con él de forma permanente y delegando la mayor parte de las tareas materiales y una importante parte de la responsabilidad. Otras, por el contrario, cuentan con una empleada doméstica para momentos puntuales, ocupándose ellas mismas de la mayor parte de las responsabilidades y actividades relacionadas con los pequeños teniendo en la empleada únicamente un apoyo. Entre medias de estas dos posibilidades de conciliación se encuentra una enorme gradación de formas de contar con este recurso. En síntesis, para algunas mujeres el sector doméstico constituye el elemento fundamental gracias al cual pueden conciliar la vida laboral y familiar, mientras que otras lo utilizan en menor medida hasta su demanda únicamente para cuestiones puntuales. En todos los casos, y a pesar de las variaciones, todas las mujeres declaran que sin este recurso no podrían organizar sus vidas y que su ausencia durante algún período de tiempo les impide funcionar con normalidad. Así mismo todas las mujeres expresan que, independientemente de las tareas que la empleada realice con los niños, recae en ella el responsabilizarse de la práctica totalidad del mantenimiento de la casa.

En los casos en que el trabajo doméstico se constituye en recurso fundamental, las mujeres no suelen contar con prácticamente ningún otro apoyo para la conciliación. Las mujeres que, por el contrario, lo consideran como uno entre los muchos recursos suelen, evidentemente, valerse de muchas otras opciones. Entre éstas se encuentran el cuidar ellas mismas de los hijos adaptando sus horarios a las necesidades o que los hagan los padres o los abuelos de los niños. El primero de los casos, que los cuiden mayoritariamente ellas mismas, significa que los horarios escolares de los niños coinciden prácticamente con aquellos que tienen las madres, por lo que no se producen momentos en que los hijos se encuentren en casa sin la supervisión maternal. Estos casos sólo se han mencionado para niños mayores de dos años, es decir cuando los niños ya acceden a educación infantil. Se presentan algunas situaciones, por tanto, en que las mujeres trabajan hasta las tres de la tarde por lo que tienen posibilidad de buscar a los niños del colegio o esperarlos en casa y estar con ellos durante la tarde. En esta situación se encuentran varias mujeres, algunas de las cuales carecen del apoyo de la empleada de hogar durante la tarde cuando ellas están disponibles, valiéndose de las

---

<sup>102</sup> Se desarrollará en mayor detalle las razones individuales de contratación de empleo doméstico, así como las tipologías de contratación que posteriormente se mencionan, en el capítulo referido al mismo.

mismas únicamente por las mañanas para preparar a los niños –ya que su horario de entrada al trabajo es más temprana que la de sus hijos- y para tener la seguridad de que alguien podrá quedarse con ellos en caso de enfermedad. Otras mujeres, por el contrario, mantienen a la empleada aún cuando ellas se encuentran en casa por no poder ocuparse de los niños de forma individual o por tener contratadas empleadas de forma interna con objeto de tener más seguridad y tranquilidad. En el primer caso se encuentra Celia quien tiene tres hijos muy pequeños de los cuales no puede ocuparse en solitario para la cena y los baños y quien no puede tener el apoyo de su marido por tener éste horarios muy amplios y no volver a casa hasta tarde por la noche. También Alicia se encuentra en esta situación de responsabilidad individual –por ausencia de la pareja- pero en este caso porque sus hijos tienen una importante diferencia de edad y, por ende, realizan actividades con horarios totalmente dispares los cuales ella no puede afrontar en solitario. Los otros casos son de mujeres de clase social alta que tienen una forma de vida basada en la asistencia constante de una empleada, la cual les proporciona ayuda, compañía y sustitución en casos de necesidad. Se da por hecho que las tareas no deben recaer en la madre en su totalidad por la extenuación que esto puede generar y, en consecuencia, se contrata una figura de apoyo: la empleada doméstica.

*“Al principio mi marido era pintor y trabajaba en casa y yo trabajaba fuera de casa hasta las tres. Entonces cuando tuvimos al primero de nuestros hijos, tenemos tres niños, cuando tuvimos al primero nos apañábamos así muy bien: el niño estaba con el padre, luego por la tarde estaba yo en casa, o sea, que él podía trabajar así más por la tarde, y por la mañana lo que podía hacer lo hacía y lo que no, no. (...) Y poco a poco, cada vez ha ido trabajando mi marido más, más, más. Y al final, claro, casi, la responsabilidad casi total de estar con los niños y demás, pues ha recaído más sobre mí que tengo un horario un poquito mejor, que trabajo hasta las tres, y bueno. (...) contratamos a alguien, porque, bueno, sobre todo, yo no puedo dejar a los niños cuando se ponen malos con las abuelas, ni con nadie...Sí lo de la tarde sobre todo porque es que ahora tengo un bebé, como quien dice, tiene un añito y es que todos necesitan mucha atención y todos quieren que les hagas caso cuando te están pidiendo hacerle caso al otro y como no hay manos para todos pues por lo menos hay dos personas.”* (Celia, empleadora clase media)

Existe una diferencia importante a señalar respecto a la situación de las mujeres mencionadas en relación a la forma en que han accedido a la jornada intensiva u horario

de mañana. Algunas de ellas se acogieron al horario habitual de la empresa o institución mientras que las otras solicitaron expresamente la reducción de jornada. Este horario les permite a las mujeres distribuir de forma más equilibrada el tiempo dedicado al trabajo y el dedicado al hogar. Una línea discursiva refleja la toma de conciencia respecto a los sacrificios que ha acarreado esta decisión para la carrera profesional, debido a que han tenido que renunciar a puestos de envergadura dentro de sus empresas. Una de ellas, Begoña, incluso tuvo que renunciar al puesto en el que se encontraba debido a que la empresa consideraba que no era compatible con una jornada de trabajo reducida como la que ella solicitaba. A pesar de esta situación las mujeres valoran positivamente la decisión tomada ya que es la única que les permite seguir estando presentes en varios ámbitos vitales sin sacrificar en exceso ninguno de ellos. El estar por las tardes en la casa les permite pasar tiempo con sus hijos de forma directa o supervisar las tareas que realizan y llevar la educación de los niños con mayor tranquilidad. Aitana, por su parte, no considera que esto le haya significado renunciar de forma explícita a su carrera profesional debido a que su empresa presenta una política abierta en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, pero si es consciente de que repercute indirectamente por la escasez de tiempo para realizar actividades complementarias o profundizar en el ambiente de la empresa. Estos casos coinciden nuevamente en el hecho de que las parejas realizan horarios de trabajo largos y se encuentran poco presentes en las casas -nunca antes de las nueve de la noche. Se presenta así mismo, en relación a la solicitud de reducir la jornada laboral, el caso de una mujer que se negó a abandonar su puesto de trabajo a cambio de una reducción de jornada, por lo que reorganizó sus planes intensificando la contratación de una empleada doméstica. Esta mujer considera que, pese a no haber podido conseguir su objetivo, en la negociación consiguió flexibilidad para casos concretos y extraordinarios relacionados con el ámbito familiar.

*“...de hecho yo trabajaba mañana y tarde en Telefónica, y hace, bueno casi un mes solicité reducción de jornada, porque veía que no podía con la casa, con los niños, tengo dos niños y con el trabajo. Totalmente ha repercutido, yo cuando tomé la decisión de reducir mi jornada y mi sueldo, que está en el Estatuto de los Trabajadores, es una ley que no depende de la empresa en la que estás, o sea todas las madres españolas tienen ese derecho, tuve que renunciar a mi cargo, yo era jefa de sección, tenía seis personas a mi cargo y cuando comuniqué esto el director de la empresa me dijo que no era compatible un horario así reducido con un puesto de responsabilidad,*

*entonces yo le dije que lo importante para mí era mi familia y el poder atender a mis hijos y que renunciaba al cargo.”* (Begoña, empleadora de clase alta)

Otra forma de adecuación de los horarios se realiza mediante opciones más rotundas como pueden ser el acogimiento a una excedencia o el abandono del empleo por un tiempo determinado. En relación a las excedencias, cuatro mujeres apuntan haberse acogido a ellas con el objetivo de aumentar las horas dedicadas al cuidado de sus hijos en los primeros meses de vida de éstos. Esta solución les permitía tener mayor tranquilidad en los primeros momentos en los que les resultaba más difícil dejar a los niños al cuidado de terceros. En todos estos casos la excedencia fue solicitada únicamente durante unos pocos meses y no ocasionó ningún inconveniente en el desarrollo de la actividad laboral. Existe un único caso donde se hizo uso de la excedencia durante tres años. El desarrollo profesional de esta mujer a largo plazo no se vio afectado, aunque ella misma reconoce que esto fue resultado de una combinación de factores enormemente afortunada y al hecho de trabajar en el sector público. Se presenta, así mismo, el caso de una mujer que sufrió de forma explícita una discriminación laboral en función de sus deseos de desarrollar también una vida familiar. Begoña decidió en su primer empleo no pedir una excedencia sino simplemente hacer uso del permiso de maternidad. La vuelta de este permiso, sin embargo, coincidió con un segundo embarazo y el acoso psicológico y despido improcedente por parte de la empresa contratante. La situación acabó en juicio, el cual fue ganado por la mujer aunque ya no se reincorporó a la misma empresa y tuvo que experimentar un año de desempleo con las consecuentes dificultades laborales y personales. En cuanto al abandono del empleo tres son las mujeres que comentan haber optado por esta alternativa en un algún momento de sus vidas. Una de las mujeres consideró esta forma de organización durante la infancia de sus hijos por querer estar más cerca de ellos y por necesitar uno de ellos de atención médica habitual. En la actualidad es consciente de que esa situación la hizo renunciar a un desarrollo profesional individual, a diferencia de su marido que sí pudo continuar con él. Esta mujer, sin embargo, con el tiempo y una vez más crecidos sus hijos pudo retomar el tipo de trabajo que realizaba y reconstruir una carrera laboral exitosa. Las otras dos mujeres se encuentran en la actualidad en la situación de abandono del mercado de trabajo. Una de ellas apenas acaba de comenzar esta etapa en función del reciente nacimiento de su segunda hija. Tiene proyectado volver a trabajar en un corto período de tiempo y, por el

momento, se encuentra satisfecha de su situación. La otra mujer, por el contrario, se encuentra en una difícil situación tras haber decidido concentrarse en la familia y haberse truncado su proyecto. Lidia decidió que sus hijos, ya en edad escolar, necesitaban más dedicación en estas etapas y que ella ya se encontraba agotada de luchar contra la falta de tiempo y la escasez de vida familiar. Decidió dejar de trabajar para pasar más tiempo con su marido e hijos pero el matrimonio se disolvió de forma inesperada y actualmente ella se encuentra en una difícil situación donde le es complicado reengancharse al mercado de trabajo y ejercer de único soporte familiar. En base a esta experiencia Lidia considera que es un error el abandonar por completo la independencia personal en favor de la organización cotidiana de la vida familiar.

*“Lo que me acaba de pasar a mí, yo me había planteado dejar de trabajar para atender más a los niños, a mi marido, y a todo, ¿qué panorama me he encontrado? pues que de la noche al día, llega mi marido y dice que se va de casa, entonces yo ahora estoy desempleada y separándome, fantástico. Y te quedas más colgada que una percha. Entonces es un cuadro, y como a mí a 800 les pasará, entonces a mí me dice la gente ‘me estoy planteando dejar de trabajar’, ‘lo último que hagas en tu vida’, primero por independencia económica, por independencia personal de tener otras relaciones y otra vida al margen de tu marido, creo que es muy bueno, y luego que dependes exclusivamente de él, y vamos yo estoy convencida que el haber hecho eso ha influido en toda esta historia. Totalmente, el hecho de estar yo sin trabajar, y más dedicada a la familia...”* (Lidia, empleadora de clase media)

*“Sí, sí, sí, claro que voy a trabajar, quiero trabajar, no sé si ahora, o dentro de tres años cuando ya tenga la chiquitina un pelín más, eeeh, pues más mayor, pues porque eeeh siempre es bueno, y que oyes, que te haces aquí mismo y no te sales del, porque en el momento que sales del ámbito laboral, luego después para volver a incorporarte es difícil, me imagino. Yo llevo dieciocho años trabajando, lo que de verdad, que en principio no he dejado ni un solo momento, ahora me he tomado el respiro y estoy como (suspiro) como con un soplo de aire fresco ¿no?. Dentro de un año ya te diré [risas], hablaremos y te contaré ‘estoy hasta las narices [risas] de, se acabó la casa’. (...) Ahora estoy disfrutando de mis hijas, porque a María no la he visto crecer. Ahora estoy disfrutando de mis hijas te digo porque, bueno, María si tiene que hacer deberes la ayudo, la, la bebé, sobre todo la bebé ¿no? Ahora estoy dedicándole el tiempo ese que no le dediqué a María.”* (Herminia, empleadora de clase media-baja)

Se mencionan también otras dos formas de adaptación de los horarios del trabajo para el cuidado de los hijos. Una de ellas se realiza a través de la transferencia del trabajo a la casa y, por ende, a una mayor flexibilidad de los tiempos. Todas las mujeres que adoptaron esta forma de organización lo hicieron por un tiempo limitado debido a que no se presenta como una opción realista el combinar trabajo y familia en el mismo espacio y tiempo. Una de las mujeres además señala que esta forma de trabajar la privaba de uno de los elementos positivos del trabajo remunerado que es el del contacto con otra gente y otros contextos. Realizando trabajos puntuales desde la casa limitaba su mundo a la interacción con su bebé, por lo que tras unos meses decidió modificar esta situación. El caso de Patricia se presenta muy diferente debido a que combina tiempos de actividad laboral fuera de la casa con la que realiza en el hogar. De esta manera mantiene un control más permanente de su hijo pero sin renunciar a la vida del trabajo. Además, y gracias a también a la mayor edad del niño, las horas de trabajo en la casa se definen temporal y espacialmente –en una habitación determinada y hasta una hora definida–, evitándose las situaciones intermedias y ambiguas. Durante el tiempo que ella está en la casa trabajando el cuidado corresponde por completo a la empleada doméstica. La segunda forma de adaptación de horarios a la que se hace mención corresponde únicamente al hecho de no permanecer en el lugar de trabajo más horas que las imprescindibles. Algunas mujeres señalan que antes de la maternidad era habitual para ellas el realizar horas extras para la empresa, tanto porque se supone esta actitud repercute favorablemente en la trayectoria profesional como por el deseo de ellas mismas de superarse y crecer profesionalmente. Una vez han tenido un niño sus prioridades se modifican y prefieren reducir el tiempo dedicado al empleo remunerado para poder transferirlo al cuidado de sus hijos.

*“Mi horario realmente es flexible, además no estoy siempre fuera de casa pero de la misma forma que es flexible necesito poder viajar, salir a horas que no son muy fijas, salvo mis clases no tengo un horario fijo. Pero aunque trabaje en mi casa tengo que seguir trabajando (...) él [el marido] trabaja, opta por trabajar todo el día en la Universidad, él si todo su trabajo lo hace ahí... (...) normalmente yo trabajo en mi despacho, cierro la puerta de mi despacho y salvo que sea algo que él [el niño] realmente necesite no suele molestar mucho, recurre bastante a Esmeralda para otro tipo de cosas y en todo caso prefiero también estar un poco presente en mi casa y que mi hijo sepa que aunque estoy trabajando en casa si necesita algo yo estoy aquí, que el*

*no está solamente al cuidado de una persona que yo llego a las 8 de la noche y me dice ‘todo bien’”* (Patricia, empleadora clase media-alta)

Los recursos alternativos al trabajo doméstico que se mencionan para el cuidado de los niños -fuera del horario escolar o de guarderías- son los padres y los abuelos. El papel de los padres como cuidadores complementarios es señalado únicamente por dos mujeres. En la actualidad una de ellas se vale de una empleada doméstica por las mañanas, mientras que su marido realiza la mayor parte de los cuidados por las tardes. Su marido tiene un horario flexible -aunque no siempre fue así- lo que le permite dedicar al niño muchas horas y descargar a la madre de la responsabilidad de encontrarse en el hogar para sustituir a la cuidadora. El caso de Celia refleja, por su parte, una situación de distribución ya terminada. Durante el primer año de vida de su primer hijo los cuidados se los repartían fundamentalmente entre el matrimonio, teniendo el hombre la responsabilidad matutina y ella la vespertina. Esa corresponsabilidad funcionó durante bastante tiempo con éxito, hasta que el marido debió aceptar un nuevo trabajo de largas jornadas por lo que la situación se transformó en precisamente la contraria: ausencia casi completa del cuidado y la casa. Se produce, así mismo, otro tipo de fenómeno donde la responsabilidad del cuidado se comporte en una situación de igualdad entre ambos progenitores. Pura señala que ella y su marido trabajan para la administración pública con un horario intensivo de mañana por lo que durante ese tiempo el cuidado de los niños se reparte entre la empleada doméstica y el colegio y la guardería –dependiendo de cada uno de los niños- y por la tarde de forma compartida e indiscriminada entre ambos padres. Esta organización permite a la familia compartir tiempo juntos así como tener flexibilidad individual y apoyo en la realización de las tareas y asunción de responsabilidades. Esta combinación de los tres elementos fundamentales para el cuidado se ve reforzada durante los meses de verano con el apoyo de los abuelos. Como en verano no hay colegios se produce un desfase entre el horario de finalización de la cuidadora –incluso teniendo en cuenta que se amplía en dos horas- y el de los empleos de los padres. Esta hora y media se ve cubierta por los abuelos –paternos- a quienes la empleada les acerca los niños una vez comidos para que los supervisen hasta que lleguen los padres. El ejemplo de Pura se constituye en extraordinario muestrario de la combinación de diferentes recursos para la conciliación y su adaptación a los cambios de circunstancias. También se presenta interesante el observar como en algunos casos los padres han sido quienes han resuelto situaciones

imprevistas renunciando a las responsabilidades laborales. Esta última opción demuestra que en situaciones extremas ya no recae en la madre de forma automática la responsabilidad familiar sino que se constituye en una situación a negociar.

*“No, no, no, no, porque nos apañábamos, hacíamos entre los dos las cosas de la casa y como con María estábamos, la llevaban mis suegros al cole, pues, más o menos te apañas, más o menos nos ha surgido por la necesidad que nosotros teníamos, salimos a las 7 de casa, de que alguien se quedara allí porque ya no podíamos dejar a los dos en casa de mis suegros ¿sabes? (...) De 7 a 12 [el servicio doméstico] claro entonces excepto en el mes de agosto que se queda hasta las 2 porque ninguno de los dos tiene cole ni nada y entonces más o menos se queda hasta las 2, entonces yo le dejo preparada la comida, medio preparada, da de comer a los niños y luego como sólo es un par de horas hasta que llegamos nosotros, ya si que los deja a los dos en casa de los abuelos pero, no, para que los abuelos no tengan que hacer nada, ni darles de comer ni nada ¿sabes? excepto ese mes, todos los demás se va a las 12.”* (Pura, empleadora de clase media)

En relación a los recursos alternativos que las madres mencionan para cubrir situaciones de cuidado de forma puntual destacan la familia extensa -entendida como cualquier familiar a excepción de padres y abuelos- y los amigos o vecinos – mencionado únicamente en dos casos. Así mismo se alude como alternativa el servicio doméstico de amigos o familiares, es decir que en momentos de necesidad se lleva a los hijos a casa de conocidos con niños y empleada doméstica. En un caso concreto se menciona la existencia de las empleadas tradicionales de las familias que aún se encuentran en activo para situaciones puntuales de imprevistos o necesidad. Esta ‘tata’ es quien estuvo con la familia de origen de la empleadora durante muchos años y es quien, al tener disponibilidad de tiempo y deseos, cumple la función de abuela-comodín del cuidado. La última estrategia puntual a la que se alude es la contratación de ‘canguros’ o cuidadoras por horas para hacerse cargo de los niños durante alguna noche que nadie más puede cubrir o durante algún viaje de ocio o trabajo.

*“...ahora como tienen hijos [sus hermanas] pues están en la misma situación, han tenido que buscar una persona, y como tienen una persona, a lo mejor yo que sé, yo me he quedado sin chica pero ellas si tienen una persona y puedo llevar a la niña un rato a su casa.”* (Judith, empleadora de clase alta)



En relación a las formas de conciliación también se mencionan algunas estrategias extremas a la que algunas mujeres tuvieron que recurrir en situaciones puntuales. Una mujer señala el haber tenido que coger sus vacaciones en un momento no planeado debido a la imposibilidad de encontrar otra forma de organizar los cuidados. Otra entrevistada, por su parte, relata su experiencia de haber comenzado a llevar a su bebé a las reuniones de trabajo –el resto de tiempo trabajaba desde casa- hasta que le pidieron que dejara de hacerlo. Judith también menciona el haber llevado a su hija al trabajo –oficina propia- pero en este caso acompañada de la empleada doméstica. Esta empleada se encontraba recién incorporada y, por tanto, Judith sentía la necesidad de supervisarla y comprobar su interacción con la niña. Otras estrategias no deseables, aunque menos extremas, que se mencionan son la de haber tenido que resolver cuestiones vía teléfono interrumpiendo viajes o situaciones laborales o el haber tenido que organizar de forma individual soluciones colectivas –para todo el barrio- a la forma de transporte a los colegios.

<b>Recurso al Trabajo Doméstico</b>	
<b>Total</b>	<b>Puntual</b>
	También cuidan ellas por: <ul style="list-style-type: none"> <li>- horarios coincidentes</li> <li>- reducción de jornada</li> <li>- excedencias</li> <li>- abandono mercado trabajo</li> <li>- trabajar en casa</li> <li>- trasladar el trabajo a casa</li> </ul> Cuidan padres Cuida el abuelo
<b>Situaciones concretas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- amigos o vecinos</li> <li>- familia extensa</li> <li>- canguros</li> <li>- empleada doméstica de amigos o familia en casa de éstos</li> </ul>	
<b>Situaciones extremas</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- llevar bebé al trabajo</li> <li>- llevar bebé + empleada doméstica al trabajo</li> <li>- coger vacaciones</li> </ul>	

#### ¿Y cómo se organizan las mujeres empleadas en el sector doméstico?

Respecto a la conciliación de las mujeres empleadas en el sector doméstico pueden separarse claramente las formas en las que la realizaban en origen y la que han

adoptado en destino. Algunas mujeres relatan únicamente sus experiencias en origen ya que no han trasladado a sus hijos en su proceso migratorio, otras solo poseen esta experiencia en destino por haber sido madres ya en España y un tercer grupo menciona su experiencia en ambos contextos geográficos. Al igual que para el caso de las madres trabajadoras empleadoras de servicio doméstico, algunas de estas mujeres consideran que el trabajar y hacerse cargo de los hijos es una tarea difícil y agotadora, además de ineludible temporalmente. El número de mujeres que hace hincapié en esta cuestión es, sin embargo, menor que para el grupo de mujeres previamente analizado.

#### En origen: ellas mismas

Comenzando por la situación en origen, la principal característica radica en que el discurso dominante de las mujeres señala que se valieron únicamente de ellas mismas para organizar el cuidado de sus hijos. Dependiendo del ciclo vital de sus niños las formas de llevar a cabo esto se plantearon diferentes. Durante los primeros años de vida de sus hijos la mayor parte de mujeres entrevistadas dejaron de trabajar de manera remunerada y, por tanto, dedicaron a ellos todo su tiempo y energías. Muchas consideran que la familia es lo más importante y que los hijos crecen de manera óptima al cuidado de la madre. En otros casos no se produjo una reflexión y decisión consciente sobre esta situación sino que simplemente se repitieron los hábitos sociales imperantes, que llevaron a que ellas se dedicasen a cuidar a los hijos sin mayores planteamientos. Algunas mujeres se encontraban trabajando y lo dejaron al tener descendencia, mientras que otras al embarazarse aún no se habían incorporado al mercado laboral. Unas pocas mujeres señalan la oposición frontal de sus maridos a sus deseos de seguir trabajando tras la maternidad y la subsiguiente aceptación de esta condición. Otro pequeño grupo de mujeres en vez de abandonar el trabajo se dedicó a una actividad que pudiese realizar desde la casa. Estas mujeres dedicaban la mayor parte del tiempo a los hijos y las familias pero realizaban trabajos puntuales –venta de productos de temporada, costura– para ganar un dinero extra o mantenerse ocupadas. El hilo de la vida cotidiana continuaba siendo los hijos pero acompañado con una muy pequeña dedicación a otras tareas. Una vez los hijos se encontraban más crecidos las mujeres de todas estas categorías comenzaban a plantearse la posibilidad de incorporarse o retomar la actividad laboral remunerada. Algunas mujeres entrevistadas con hijos en edad escolar si se encontraban trabajando antes de la migración, aunque siempre subordinando los horarios laborales a aquellos de los hijos. Los horarios laborales coincidían de forma

automática –debido a la organización social del país- o se hacían coincidir con los escolares por lo que no les hacía falta contar con recursos complementarios para hacer frente a la combinación de ambas esferas. Todas estas mujeres, en síntesis, cargan sobre sus espaldas la responsabilidad absoluta del cuidado y crianza de los hijos conformándose en el único recurso para su realización.

*“No, yo por lo menos hasta un año no lo dejaría, no, no, no. No porque son los más importantes los primeros años de vida, que tu le das la comida y tu le enseñas las cosas y la educación que le das, porque luego eso le queda ¿sabes?”* (Fiona, empleada de origen rumano)

*“Eso se mira, si un horario de la mañana, si un horario de la tarde, pero debe acoplarse uno a las dos cosas, su trabajo y su hijo.”* (Verónica, empleada de origen colombiano)

En contadas ocasiones las mujeres continuaron ejerciendo una actividad remunerada independientemente de los horarios de sus hijos. Como ya se ha señalado esta situación ocurre únicamente una vez los niños se incorporan a la educación reglada y en ningún caso antes de los dos o tres años. Dos mujeres señalan que al encontrarse separadas o con una situación de pareja inestable compartían su residencia habitual con los abuelos, por lo que el niño se encontraba cuidado por la familia en su conjunto sin necesidad de establecer horarios y funciones determinadas. En ambos casos la residencia con los padres implicaba también la convivencia con demás hermanos y hermanas que no se encontrasen casados o que estuviesen en su misma situación. Esto significaba que los miembros en el hogar eran numerosos y, en consecuencia, las posibilidades de repartición del cuidado también. En ambos casos se apunta, asimismo, el hecho de que en las casas se contaban con ayuda doméstica, en uno de los casos incluso llegando a estar de forma interna. Estas dos mujeres señalan que sus padres tenían –y aún mantienen- contratada una persona para apoyar en las tareas del hogar, aunque en ningún caso se considera que el cuidado de los niños recayese de manera explícita en estas empleadas. Estas últimas se dedicaban fundamentalmente a las tareas más ‘sucias’ o difíciles del hogar –como pueden ser fregar la ropa a mano o la limpieza- y prestaban un apoyo general en él. Una de estas dos mujeres previamente a su divorcio y a su traslado a casa de sus padres contaba como recurso con la ayuda de una cuñada para las horas en que ella no podía estar con los niños. Otra mujer, por su parte, comenta que al haber sido madre soltera decidió que su hijo estuviese al cuidado de su hermana

en el campo mientras ella trabajaba en la ciudad. En este caso el cuidado del niño se delegó de forma completa en otra persona de la familia, mientras que la madre únicamente mantenía una relación de comunicación telefónica y visitas habituales. Como se puede observar ninguna de estas mujeres organizaba el cuidado de forma similar a como lo organiza en la actualidad el grupo de mujeres madrileñas empleadoras de trabajo doméstico. Ninguna de ellas contaba con una estructuración rígida de combinación de recursos ni menciona un papel relevante de los abuelos o los padres en el cuidado. Tampoco existe ningún caso de una empleada doméstica contratada específicamente para cuidar.

*“O sea yo a mí hijo le dejé de cinco años, le dejé de cinco años con mi madre, sí, sí. Se quedaba con mi madre, con mi suegra a veces, bajaba mi suegra, le llevaba, le querían mucho, porque tiene solo uno. Y de ahí trabajaba, y como ya te digo tenía yo el taller pues se iban donde mí, pasaba más donde mí, eso no, no habían ningún problema.”* (Roxana, empleada de origen ecuatoriano)

*“Está al cuidado de mi madre y de mis padres, desde que nació vivimos ahí, siempre con los abuelos.”* (Raquel, empleada de origen peruano)

#### En destino: tantas posibilidades como historias

En destino la situación de las mujeres entrevistadas se transforma de modo importante y, en consecuencia, también lo hacen las estrategias y formas de conciliación. La primera situación que se puede mencionar es la de aquellas mujeres que precisamente deciden no traer a sus hijos a España con ellas en función de la imposibilidad que tendrían para organizar sus cuidados. Estas mujeres son conscientes de que en Madrid la dedicación al trabajo debe ser prácticamente total, por lo que se verían imposibilitadas de poder combinarlo con el cuidado de sus propios hijos. Además carecen de algunos de los recursos con los que contaban en origen, como puede ser la familia extensa o la residencia individual, haciendo aún más difícil una posible conciliación. Las distancias espaciales en la gran ciudad, las largas horas de trabajo y las diferentes formas de vida convierten la conciliación de estas mujeres en destino en una tarea ímproba, por lo que deciden evitarla manteniendo separadas las esferas y confinando los cuidados al país de origen.

En caso de que los hijos se encuentren en Madrid diversas son las formas que estas mujeres plantean para organizar su vida cotidiana. Las más similares a las ya analizadas para el caso de origen son las que combinan de forma poco estructurada la

presencia de diversos miembros de la familia. Una de las mujeres reside en una casa junto a sus padres mientras su marido trabaja frente a la misma por lo que los niños pueden ser atendidos tras el horario escolar por cualquiera que se encuentre por la zona. Rosa, así mismo, señala que en su casa residen su marido, sus dos hijos y una sobrina, así que mientras ella se encuentra trabajando con un horario de interna los demás se organizan para realizar el cuidado y las tareas del hogar de forma compartida. El padre y la sobrina se ocupan de las tareas y responsabilidades más importantes y la hija mayor – de catorce años- se encarga en numerosas ocasiones del cuidado puntual y concreto de ella y su hermano. Rosa puede ausentarse del trabajo sin inconvenientes en caso de que sea necesario e incluso puede disponer de alguna tarde para dedicar a sus hijos sin necesidad de justificación. En estos dos casos los hombres pasaron a tener una responsabilidad mayor en los cuidados y mantenimiento del hogar de la que tenían en origen, generándose en uno de ellos bastantes dificultades en la relación de pareja en los comienzos del cambio. La presencia de los hombres en el cuidado, además de en estos dos casos, se demuestra esencial en otras dos situaciones. En uno de ellas, ya terminada, el hombre trabajaba por las noche y la mujer durante el día por lo que una vez finalizada la guardería era el hombre quien se dedicaba a estar con su hija hasta la hora de su incorporación laboral. Esta situación debió modificarse tras un año con el nacimiento de la segunda hija de la familia y la incorporación del padre a un trabajo por las mañanas. El segundo caso presenta una combinación de los cuidados paternos similar pero con una estrategia muy particular. El hombre trabaja con un turno de mañana y la mujer de forma esporádica con un turno de tarde. En estos casos ella permanece con el bebé en la casa durante la mañana y se lo entrega al marido en una estación de tren exactamente a las tres y cuarto de la tarde. Ella sale con el niño de casa y coge el tren en dirección a su trabajo mientras que su marido espera ese mismo tren en el lugar del andén acordado y al abrirse las puertas recibe el bebé de las manos de su madre. Ella sigue camino al trabajo mientras que él vuelve a coger un tren de vuelta a la casa. Esta milimétrica coordinación funciona con éxito por lo que no se plantean el modificarla hasta que se modifiquen los horarios o las rutas de alguno de ellos. Estos dos ejemplos, además de ser enormemente interesante por el papel del hombre en los cuidados y la planificación de los mismos, presentan varios elementos a resaltar. En el primer caso se utiliza como recurso de cuidado desde los primeros meses de vida de los niños la guardería, escasamente señalada por las empleadas y empleadoras de servicio doméstico. El segundo caso, el de Raisa, también refleja una forma de conciliación de los cuidados

bastante excepcional. Debido a problemas con el embarazo esta mujer tuvo que dejar su trabajo de jornada continua y tras el nacimiento de su hijo decidió comenzar a buscar uno nuevo. Encontró un trabajo de cinco horas diarias en el mismo pueblo en donde ella reside y donde le permiten llevar a su hijo con ella. Raisa, por tanto, lleva a su hijo a la casa donde trabaja y a todas las actividades que necesita hacer con los niños –llevarlos al colegio y a la casa de los abuelos. Se encuentra muy agradecida con sus empleadores por permitir esta situación y considera que en la actualidad no reviste ningún problema. Es conciente que a medida que su hijo crezca esta combinación se volverá más difícil. Otro elemento particular que señala esta mujer es el hecho de tener en su mismo lugar de residencia –Madrid- a los cuatro abuelos y rechazar delegar en ellos cualquier responsabilidad en el cuidado de su hijo. Raisa considera que su hijo constituye el mejor regalo de su vida y que, además, los niños pertenecen a los padres por lo que no debe ni quiere ceder su cuidado a terceras personas.

*“Me alegro muchísimo de que los tuviera tan cerquita, y lo segundo no han puesto pegas por lo de mi hijo que eso lo agradezco con toda mi alma porque la verdad, porque es madre y en esos momentos le estaba dando yo el pecho al pequeñajo y ¿qué haces?, y a parte de eso al ser tan pequeñito, Dios mío ¿dónde lo dejas, con alguien? (...)...ahora sale a las 3 [el marido] y ya te digo que pues los días que yo estoy en casa pues estoy en casa pero otros días que tengo que salir por ejemplo como hoy y tal pues, eh, a las 3 yy, para ser exacta 3 y cuarto en Getafe Industrial se para el tren, lo encuentro a él en la puerta, le doy al niño y sigo yo para delante (...) bienvenida sea a mi casa a instalarse [la suegra] si quiere pero no para cuidar de mi hijo porque mi hijo, nanai de la China, mi hijo si lo he tenido es para ocuparme yo de él o sea Dios aprieta pero no ahoga, encontré un trabajo en el que puedo llevar conmigo a mi hijo entonces, si quería la mujer venir a instalarse con nosotros ahí tiene una habitación que salga y entre lo que le dé la gana...”* (Raisa, empleadora de origen marroquí)

El rechazo de los abuelos como recurso fundamental del cuidado en destino no ocurre en todos los casos. Tres son únicamente las mujeres que cuentan con la presencia de los abuelos en Madrid y cada caso se presenta diferente. El primero corresponde al apenas analizado de rechazo a su utilización, mientras que los dos segundos implican un uso de este recurso. En uno de los casos, como ya se ha mencionado con anterioridad, los abuelos residen junto a la familia de la mujer teniendo un papel constante en el cuidado de sus nietos, pero no de forma estructurada. Estos niños ya se encuentran en

edad escolar por lo que no necesitan una atención continua y la que necesitan se comparte entre todos los miembros de la familia sin asignaciones rígidas. El otro caso constituye una situación peculiar ya que las abuelas –paterna y materna- se conforman en el recurso fundamental que posibilitan el proyecto migratorio de la mujer. Rita se encuentra en España con el claro objetivo de ahorrar dinero con su trabajo y el de su marido para poder retornar a su país de origen que es donde desean vivir. No puede, por tanto, abandonar el mercado de trabajo para dedicarse al cuidado de su hijo ya que de esta forma estaría abandonando su proyecto vital. Se vio obligada a hacer esto durante los primeros seis meses de vida de su hijo pero durante ese tiempo logró planificar una logística a nivel internacional que implica que su suegra y su madre se rotan para pasar temporadas en España y encargarse del niño. Esta situación parece funcionar de manera correcta aunque Rita es consciente de las dificultades que implica mantenerla durante una larga temporada, así que se encuentra expectante sobre su futuro a medio plazo.

*“Un niño, nació aquí. Se queda mi suegra con él, ha venido hace dos meses y se marcha la semana que viene [risas]. (...) Viene mi madre por tres meses y después no sé que hago [risas], no lo sé.”* (Rita, empleada de origen rumano)

Otra situación particular que se presenta es la de una mujer que ha traído consigo desde el país de origen a una prima para que se encargue de su hijo. Esta situación implica una relación a medio camino entre la mercantilización y la solidaridad familiar debido a que el acuerdo consiste en que a este familiar se la ha facilitado la entrada a España, se le proporciona alojamiento y manutención así como un dinero de bolsillo y a cambio ella debe comprometerse a realizar las tareas del cuidado y del hogar como en una relación profesional con horarios y funciones claramente estipuladas. Esta situación se supone beneficia a ambas partes ya que permite a la mujer tener a su hijo con alguien de confianza por un coste reducido y a su prima comenzar su proyecto migratorio bien acogida e informada. Esta forma de conciliación se plantea, de todas maneras, como provisional ya que la mujer, una vez haya podido devolver las deudas a las que diversas circunstancias la llevaron, desea mantener un empleo remunerado únicamente durante las horas en que su niño se encuentre en la educación formal. En cuanto al recurso al cuidado mercantilizado, o semi, otra mujer –que ya es abuela- apunta que su hija contrata a una compatriota, también de manera informal, para cuidar del hijo. Por último señalar únicamente la alusión que una mujer hace a la ayuda de las vecinas en algún caso de necesidad, y la de otra mujer que señala que, debido a la inexistencia de

cualquier otro recurso, su hijo pasa en Madrid mucho más tiempo solo que lo que lo hacía en origen. Aunque ya es un jovencito –cerca de los diecisiete años- esta mujer se encuentra convencida de que esta soledad le repercute negativamente y que su mal comportamiento actual se debe al hecho de no tener apoyos ni referencias estables.

*“Vino conmigo a mi prima que ha terminado allí colegio y no tenía trabajo, entonces vino aquí conmigo y cuando yo voy al trabajo ella cuida de mi chico, claro yo estoy pagando a ella un poco, ella no paga ni piso ni comida ni ningunos gastos, y quiero, vamos a querer hasta siguientes vacaciones porque después nuestro hijo va al colegio. Intentaba ahora apuntar en una guardería pero estaba en la lista de espera, entonces creo que en este año no hay, pero el siguiente cuando cumpla tres años ya tiene que ir al colegio. (...) No, es que porque como te lo digo, ahora tengo nueve casas, así quiero trabajar durante un año para recuperar un poquito nuestra cuenta y cuando Kobrac se va al colegio quiero trabajar solamente hasta las tres para después coger al niño del colegio yo, entonces la chica ya se va a trabajar, y por la mañana todavía no lo sé, o llevo yo o mi marido o la chica, todavía no lo sé pero hasta no va a estar a colegio yo voy a seguir trabajando así como ahora y así quiero hacer hasta siguiente vacaciones.”* (Luzmila, empleada de origen polaco)

Origen		Destino
Bebés No trabajan porque: <ul style="list-style-type: none"> <li>- no lo hacían</li> <li>- lo han dejado</li> </ul>	Niños <ul style="list-style-type: none"> <li>- trabajan en horario escolar</li> <li>- con familia en su conjunto (+ ED)</li> <li>- supervisión cuñada</li> <li>- hermana</li> </ul>	Ellas con: <ul style="list-style-type: none"> <li>- padre</li> <li>- guardería</li> <li>- familia en su conjunto</li> <li>- abuelas</li> <li>- prima (semi ED)</li> <li>- llevando a trabajo</li> </ul>

### Una mejor conciliación: ¿problemática individual o colectiva?

La cuestión que más llama la atención en relación a las reflexiones que las empleadoras de trabajo doméstico realizan en torno a la conciliación radica en la idea que transmiten respecto a que estas cuestiones constituyen asuntos personales que no merecen una reflexión global. La mayor parte de mujeres no realiza una apreciación global sobre la situación de la conciliación y sus posibilidades sino que asume las cosas tal como existen en la realidad e intenta adecuarlas lo mejor posible a sus posibilidades. Las propuestas que se realizan se encuentran generalmente en relación a las necesidades



directas que ellas experimentan. Algunas mujeres declaran no haberse puesto a pensar en las posibilidades de cambio a nivel estructural que pueden surgir ni en las propuestas que a gran escala se podrían realizar. En esta misma línea algunas entrevistadas expresan no tener muy claro hasta donde se pueden generalizar las demandas y trasladarlas al estado o a grandes instituciones o deben resolverse a nivel individual y familiar. Admiten que la organización familiar se presenta complicada pero no encuentran una dificultad precisa sobre la que demandar los cambios ni razones que se puedan articular para la mejora de la situación en general. Partiendo de esa base dos mujeres incluso van más, lejos asegurando que el ser mujer es una situación más compleja que la de ser hombre y que simplemente es necesario asumir esta realidad. Entienden que las mujeres desean dedicarse más a la familia más que los hombres y, por ende, también comprenden las precauciones de los empresarios respecto a su papel en el empleo. Estas dos mujeres no defienden la desigualdad ni una sociedad estructurada en roles de géneros estáticos, pero entienden las dificultades de la sociedad actual respecto a ellas así como sus propios inconvenientes cotidianos. Otra mujer, por su parte, defiende sólidamente que estas cuestiones son asuntos de índole individual que, por ende, deben ser solucionados por cada persona de la manera que pueda. La organización de la familia debe mantenerse en el marco particular de la misma.

*“Pues muy difícil, ¿qué se podría hacer?, pues, pues no lo sé, porque no es tanto un problema del tipo de trabajo, si no porque el trabajo lo tienes muy concentrado en momentos puntuales (...)o sea dependerá mucho de las profesiones y de la ambición personal claro, y además si esto, si tú tienes un trabajo por cuenta ajena al final tienes de cuatro meses, yo no tengo esa baja de...de cuatro meses, no me puedo plantear el, o sí me puedo plantear el pedir o trabajar sólo por la mañana en el despacho pero acabaría llevando un tipo de asuntos muy distintos y me resultaría difícil engancharme en otros, no es fácil, bueno o yo no lo veo fácil.”* (Judith, empleadora de clase alta)

Las mujeres que, por el contrario, realizan demandas de transformaciones estructurales defienden que deben producirse algunos cambios importantes en la forma de organizar el funcionamiento de la sociedad. Las propuestas que se realizan pueden dividirse en aquellas relativas al mercado de trabajo, las concernientes al papel del estado exclusivamente, las que aluden de forma general a la sociedad en su conjunto y las referidas específicamente al sector doméstico. El primero de los ámbitos, el del mercado de trabajo, engloba la mayor parte de las demandas de las entrevistadas. La

primera propuesta es la relativa a la reducción de las jornadas de trabajo. Las mujeres consideran que se trabaja en exceso y que estas largas horas impiden que puedan realizarse satisfactoriamente otros aspectos de la vida cotidiana. Algunas de ellas comparan la situación en España con la existente en otros países europeos, demostrando así lo innecesario de la extensión de la jornada laboral y la consecuente imposibilidad de combinarla con la vida familiar. Se propone, por ejemplo, que se instaure la jornada continua, que los horarios se coordinen con los de los colegios o que se flexibilicen las horas de entrada y salida. También se demanda una mayor facilidad para acogerse a la reducción de jornada, ya que las mujeres consideran que en la actualidad esta opción se encuentra desincentivada desde el punto de vista profesional y económico. La reducción horaria no debería implicar una reducción abrupta del salario, debido a que de esta manera son pocas las mujeres que pueden acogerse a ella, ni debería ser castigada –de forma directa o indirecta– en la carrera profesional, dando por supuesto que esa elección implica priorizar la vida familiar sobre la laboral. Además se exige que las posibilidades presentes en la ley puedan tener un reflejo efectivo en la práctica, demandando de esta manera una mayor regulación y supervisión de la legislación. En la actualidad las mujeres consideran que mucha de la normativa existente es ignorada por las empresas quienes, además, no reciben ningún castigo por ello. De esta manera los posibles beneficios legales se transforman en papel mojado que únicamente pueden acarrear problemas a las mujeres. Se propone que esta mayor regulación se extienda a todos los ámbitos laborales mejorando así la situación del mercado de trabajo en España en su conjunto. Entre los sectores a incidir se mencionan todos los relativos a la flexibilidad en las formas de trabajo. Se propone que se regule el trabajo desde casa y las empresas permitan este tipo de funcionamiento. Además se considera que sería positivo que éstas abriesen guarderías en sus instalaciones ya que así se facilitaría la combinación de los ámbitos del trabajo y la familia. En definitiva lo que se demanda es la modernización de la organización del trabajo y la adopción de fórmulas creativas que permitan adaptarse a las nuevas necesidades de los trabajadores. Se considera que deberían existir modelos laborales diversos a los que las personas pudiesen adherirse según sus proyectos vitales y no únicamente una trayectoria laboral lineal con exigencias preestablecidas e inamovibles.

*“Es un problema de las empresas absolutamente, vamos yo, yo peleo lo que tenga que pelear, lo sigo diciendo, pero vamos en este país, muy europeo, mucho euro, yo he trabajado siempre con gente extranjera, te vas fuera, y fuera prácticamente no*

*hay ni servicio doméstico, pero tienen otros horarios, tienes otros horarios. Y no me refiero al funcionario, tal, no, en empresas multinacionales, que al igual que trabajaba yo aquí, ellos trabajaban allí, de nueve a cinco, de nueve a cinco, salvo excepciones, nueve a cinco, y a las cinco me voy, en Alemania, en Francia, en Londres y aquí copiamos mucho de Europa para todo, pero a nivel laboral como los Estados Unidos. O sea aquí se sale más tarde, que se te ocurra cumplir el horario, vamos yo en las empresas que he estado, el horario era hasta las seis, con una hora para comer, y verano jornada intensiva, en verano.”* (Lidia, empleadora de clase media)

*“Claro, y luego más facilidad para reducciones de jornada, que no hay, o sea, pedir una reducción de jornada es, es pues eso, sacrificar tu carrera profesional, desde luego no entran ennn, entonces bueno pues, no tiene por qué ser así. Yo puedo concentrar más mi horario y rendir lo mismo ¿sabes? Y, y, pero parece que, que no está bien visto. Y entonces el que, la persona que está con la reducción de jornada parece que está tomando una decisión a favor de la familia y en contra del trabajo y no, está intentando compatibilizar ambas cosas. Pero desde luego, la reducción de jornada es desincentivadora económicamente y profesionalmente también porque digamos que te arrinconan.”* (Montse, empleadora de clase media-alta)

En relación a las demandas que se realizan a los poderes públicos resalta el hecho de que las propuestas sean de índole general, es decir que las entrevistadas añoran mayores ayudas públicas sin especificar de que tipo o en que ámbitos en concreto. Varias de las mujeres demuestran descontento con la falta de apoyo existente y el hecho de que la responsabilidad de la conciliación de la vida recaiga únicamente en el buen hacer de las familias pero demandan únicamente ayudas en abstracto. Cuatro mujeres mencionan de forma concreta la necesidad de aumentar el número de guarderías públicas por considerar que éstas son escasas y, por ende, de muy difícil acceso. Una mujer empleada doméstica también señala, en base a la experiencia de sus hermanas quienes ya llevan muchos años en Madrid, la escasez de guarderías económicamente accesibles que existen en la región y la consecuente dificultad para combinar trabajo y maternidad. Así mismo considera que son insuficientes las ayudas económicas que se prestan, desde el punto de vista temporal -se reducen a un tiempo muy limitado- y de extensión -no abarcan a todas las madres. En la línea de ampliación de oferta de recursos públicos de atención, y volviendo a las entrevistadas empleadoras, una mujer sugiere la creación de centros de juego para niños. Defiende que así como existen

centros de ocio para la población de la tercera edad debería de haberlos también para los niños. Esta sería una forma de que ellos se divirtiesen en un lugar seguro y de manera acorde a su edad mientras sus padres podrían seguir dedicados a las exigencias de la actividad laboral. Otra índole de demandas se refiere a las que realizan algunas pocas mujeres proponiendo que se amplíen temporalmente los permisos de maternidad, debido a que cuatro meses constituye un tiempo insuficiente para delegar el cuidado de un bebé y poder reorganizar el funcionamiento del hogar. Una mujer en este sentido propone que los permisos no se concentren solamente en las mujeres sino que debería de crearse también un permiso específico de paternidad, ya que solo posibilitando el compartir las responsabilidades desde la normativa se conseguirá que ocurra en la práctica cotidiana.<sup>103</sup>

*“¿Que si creo que se podría hacer algo? Pues sí, ayudar. No sé, creo que se podría eh debía de tener una ayuda, una ayuda familiar, porque bueno, es unn, es algo que está ahí a oscuras, es un trabajo que está a oscuras que no está pagado y que lo llevan sobre todo las mujeres.”* (Herminia, empleadora de clase media-baja)

*“Yo creo que es clave lo de las guarderías, guarderías de calidad, y cercanas al trabajo, y luego al domicilio de los padres, eso me parece fundamental. Guarderías, que las públicas pues uno tiene que ser prácticamente tullido, madre soltera sin ningún tipo de ingreso, y prácticamente drogadicta permanentemente y a punto que le quiten la custodia para que le den plaza en la guardería pública, que yo creo que sí tienen fama de buenas, y las que conozco sí son buenas.”* (Fernanda, empleadora de clase media-alta)

La consecución de una combinación de las diferentes esferas vitales se podrá conseguir únicamente si se logra una mayor sensibilización de las partes involucradas, lo cual constituye el tercero de los factores mencionados. Las entrevistadas aluden a este hecho considerando que se presenta imprescindible sensibilizar a los hombres de la necesidad de reorganizar la vida cotidiana para así conseguir una mayor implicación por su parte. Este cambio de mentalidades llevará cierto tiempo y mientras no se consiga difícil será poder transformar las relaciones cotidianas. En relación a esta concienciación comentar que el único actor al que aluden las mujeres es a los hombres, obviando cualquier implicación de las empresas o las propias mujeres en la ecuación.

---

<sup>103</sup> En el momento de realizar las entrevistas aún no se había aprobada el permiso de paternidad exclusivo de 15 días.

Solo una mujer refleja en su discurso el importante papel que la propia mujer tiene en este cambio de sensibilidades, considerando que parte de la transformación recae en la posibilidad de educar a los hijos de forma diferente. Ella es consciente de que en el ámbito de los principios tiene clara su postura respecto a la igualdad en la casa pero considera que ella misma ha fracasado en la educación de su único hijo varón ya que no le ha inculcado la responsabilidad por las tareas del hogar. Asume que por la facilidad en la relación y la agilidad cotidiana ella asumió el desarrollo de todas las tareas del hogar, habiendo creado un joven poco concienciado con las mismas.

*“...es decir que hubiera una concienciación, claro que lo pasa es que eso realmente somos todos los que tenemos que ir concienciándonos, no es cuestión, ni los empresarios ni el gobierno ni, es un poco el conjunto de la sociedad, ir un poco en esa línea, que yo creo que vamos con retraso con respecto a otros países.”* (Edu, empleadora de clase media-alta)

El último punto de propuestas mencionado, como ya se indicó, se refiere a las demandas que unas pocas mujeres realizan en el ámbito concreto del sector doméstico. Estas entrevistadas consideran que se debería establecer una regulación mayor del mismo para así conseguir un mayor control y una mayor profesionalización en sus servicios. La falta de formación constituye la queja principal de las mujeres empleadoras ya que consideran es prácticamente nula entre las mujeres que se ofrecen como empleadas, quienes únicamente, y ni siquiera en todos casos, poseen la experiencia personal previa. Algunas mujeres entrevistadas no sólo valoran escasa la formación que se ofrece sino también la vocación que se presenta. Para ellas este trabajo debería ser una cuestión vocacional y en cambio se convierte en una actividad generalizada por la necesidad y de fácil acceso. Estas dos últimas críticas llevan a algunas mujeres a proponer profesionalizar el sector para así evitar estos dos focos de preocupación. Creen que debería concedérsele una categoría mayor con unas habilidades asociadas concretas y tangibles que permitan tener un mayor control sobre el sector y una consecuente mayor tranquilidad en su contratación. Una única mujer menciona que si esto se produjese los costes en el sector aumentarían y dificultarían también –aunque por otras razones- la contratación del mismo. En la línea de disminución de costes, una mujer considera que el papel de los poderes públicos debería ir más allá del establecimiento de una normativa y debería apoyar con subvenciones su contratación. Es consciente de las dificultades de implantación de su propuesta pero

defiende que sería justo y beneficioso para las familias. Yendo más allá en esta idea otra mujer sugiere que las empleadoras sean consideradas empresarias con las mismas condiciones que cualquier otra, en función de que ellas también generan empleo necesario y beneficioso para la sociedad en su conjunto. Otra entrevistada, en una línea diferente, propone la creación de cooperativas que ofrezcan esta actividad a la vez que trabajan en la seguridad y mejora de condiciones en su prestación. Cree que en las cooperativas todos los involucrados lucharían por el bienestar común y así se podría mejorar tanto las condiciones de las empleadas del cuidado como las garantías de los contratantes. Siguiendo con sugerencias de nuevas formas de prestación de los cuidados una entrevistada propone un método similar al mencionado que reside en la creación de asociaciones de padres que compartan la contratación de cuidadores o de los lugares donde prestar este servicio. También defiende que se podrían realizar los cuidados en las propias casas juntando a algunos pocos niños del vecindario.<sup>104</sup>

*“...en cuanto se les exija alguna formación, o algo así, pues es que me parece excesivo, o sea lo ideal sería que tú pudieras coger una chica con una formación determinada, pero, primero te cobrarían muchísimo más, porque oye ¿no? y segundo si vienen de ..., no creo que todo el mundo pueda acceder a un curso de formación. A no ser que se lo pagaran aquí en España. (...) Yo estoy muy contenta, en general, como tratan a los niños. Luego con lo de la casa, pues con unas más y con otras menos, pero con la paciencia que tienen para los niños y eso, no suelen gritar, no les regañan mucho, bien.”* (Maite, empleadora de clase media)

*“No lo sé...en profundidad. Lo que estoy viendo es que hay muchas iniciativas de cooperativas de mujeres, de mujeres emigrantes, de todos los países, pero de latinoamericanas muchas, porque, además, es gente con experiencia profesional en sus países de origen, hay gente que ahora está cubriendo este trabajo, pero que en sus países de origen ya tenían una trayectoria laboral y profesional bastante amplia, entonces no sé si... sé que se están planteando algunas cooperativas... tendría que estar más reglamentado el trabajo, desde las administraciones públicas o desde las entidades del Gobierno.”* (Sara, empleadora clase media)

Por último señalar que las mujeres empleadas en el sector doméstico apenas proponen alternativas a la situación en la que se encuentran, lo cual puede ser resultado

---

<sup>104</sup> Este tipo de prestación de cuidados en las casas ha sido mencionado para el caso de otros países europeos como Francia, aunque la mujer que en este caso lo propone lo desconozca.

de la reciente inserción en este ámbito social y de la falta de familiaridad con la realidad laboral y familiar en España. Algunas de ellas, además, tampoco han trasladado a sus hijos a España por lo que no se han interesado de forma profunda por las posibilidades de combinación de los diferentes ámbitos vitales.

## **CAPÍTULO IV**

### **Las cadenas globales de cuidado: experiencia y desarrollo en las migraciones**

Las cadenas globales de cuidado surgen de la combinación de los procesos actuales de mercantilización del cuidado y del desarrollo de las migraciones internacionales. Las diferentes formas en que las mujeres organizan estos dos mencionados ámbitos generan cadenas de cuidado diversas que engloban espacios geográficos y espaciales variados así como múltiples actores. Las cadenas de cuidado también son reflejo de las posibilidades y limitaciones que las mujeres encuentran para poder combinar las tareas laborales remuneradas con el tiempo para el mantenimiento de los hijos y el hogar en los distintos ámbitos en que estas actividades se realizan. A continuación, y siguiendo los elementos que fueron desarrollados en el capítulo teórico pertinente, se analizarán las distintas cadenas de cuidado que las mujeres inmigrantes trabajadoras del servicio doméstico desarrollan y las diferentes formas en que evolucionan. Los discursos que se exponen corresponden fundamentalmente a las empleadas de hogar por ser ellas las actrices principales de este proceso. Los diferentes desarrollos de las cadenas de cuidado se irán reflejando a través de las historias de diferentes mujeres entrevistadas, las cuales proporcionan los elementos claves de la evolución de estas cadenas así como los factores que estimulan o limitan su proceso. Las principales variables de análisis a tener en cuenta por constituir los elementos diferenciadores en el desarrollo de las cadenas de cuidado son: el número de eslabones que las cadenas pueden tener, su continuidad en el tiempo y los actores que ocupan cada uno de los eslabones existentes. Sobre cada una de estas cuestiones se expone, básicamente, el discurso de una o dos de las mujeres entrevistadas, aludiendo en relación a él también la situación experimentada por otras mujeres.

#### **Eslabones de las cadenas globales de cuidado: ¿cuántos la conforman?**

Dorotea y Lilia narran durante su relato del proceso migratorio y de la organización de los cuidados los diferentes eslabones que han constituido -o constituyen- las cadenas globales de cuidado de las que forman parte.

Dorotea es una mujer separada que desde el mismo momento de su separación trasladó su residencia a casa de sus padres, originándose así la responsabilidad familiar conjunta del cuidado de sus tres hijos. El padre de los niños no participaba en ningún caso en los cuidados o en las decisiones respecto a ellos, por lo que Dorotea se conformaba en el pilar fundamental de sus cuidados. Era ayudada para las cuestiones cotidianas por sus padres y su hermana –esta última también separada y con un hijo a su cargo- al compartir todos ellos la misma residencia habitual. Debido a la mala situación económica experimentada, esta mujer decidió embarcarse en un proceso migratorio individual que le permitiese generar dinero para ofrecer unos estudios y una vida más digna para sus hijos. Éstos quedaron al cuidado de los mismos miembros familiares con quienes vivían desde hacía ya varios años y en el mismo espacio residencial. Los padres de Dorotea, además, cuentan con una ayuda doméstica remunerada, es decir con una mujer que todas las mañanas realiza las funciones básicas de organización y limpieza de la casa. No se ocupa en concreto del cuidado de ninguno de los niños pero su presencia disminuye la carga de trabajo general de los habitantes de la casa. Dorotea, en destino, se incorporó a trabajar de forma interna en el cuidado de una niña de cuatro años, creándose de esta manera una cadena de cuidados a nivel internacional formada por tres eslabones.

*“...como ya estaba en ese tiempo separada de mi esposo, me fui a vivir con mis padres y ya ellos quedaban en casa de mis papás. (...) Tenemos una señora que por ejemplo va y hace las cosas, hace lo que es lavar la ropa, lo que es la limpieza y ya, y como mis hijos están grandecitos ellos se hacen sus cosas. .Y ya claro que mi madre está para guiarlos, para asistir a reuniones del colegio, para estar pendiente de sus estudios, para eso, pero luego tenemos, pagamos una señora que hace las cosas.”*

Lilia, por el contrario, inició su periplo migratorio de forma inesperada y siguiendo a su marido que ya se encontraba residiendo en Madrid. Antes del comienzo del proceso migratorio de la familia, los cuatro miembros vivían juntos sin ningún apoyo o cercanía de otros familiares. Cuando el marido de Lilia emigró ella se quedó a cargo de los hijos de forma exclusiva y en el momento que tuvo que trasladarse se plantearon grandes problemas respecto a la custodia de los niños. Las primeras semanas

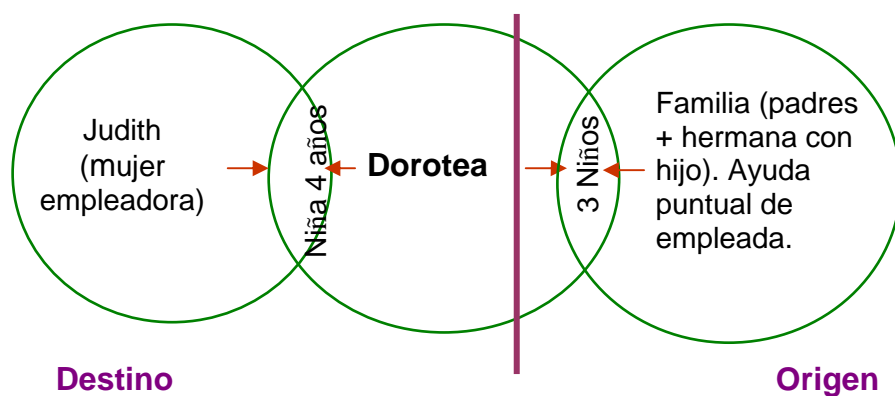


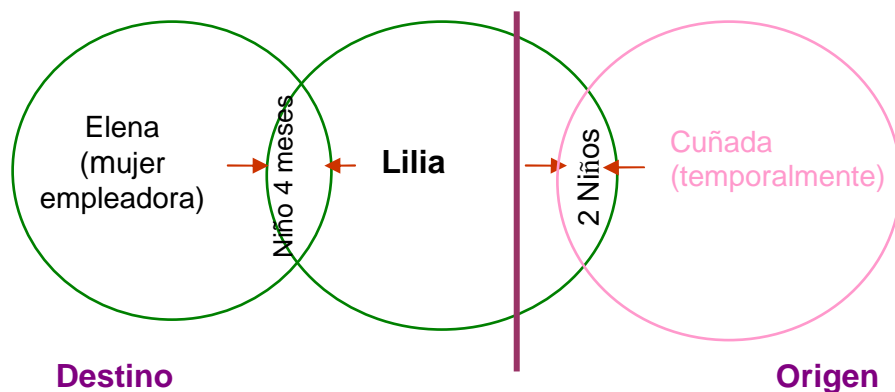
las pasaron con una cuñada que residía en la zona pero esta elección se reflejó incómoda para todos los protagonistas por lo que, ante la escasez de alternativas, los niños quedaron cuidándose a sí mismos. Tampoco ésta constituía una opción que satisficiera plenamente a ninguno de los miembros de la familia pero se demostró como la única posible en esos momentos. Es necesario recordar que la hija mayor de Lilia tenía en ese entonces dieciocho años y, por tanto, se consideraba podía hacerse cargo de ella misma y su hermano de nueve años. Lilia en destino, por su parte, entró a trabajar con jornada completa en el cuidado de un niño de cuatro meses.

*“Se quedaron al lado de una cuñada, pero después se metieron tantas cosas por ahí, que mejor a la casa, se fueron a la casa. (...) O sea yo ya les traje, les traje aquí conmigo, y ya están ocho meses aquí. Allí se quedaron totalmente solos, o sea, sin ninguna persona mayor que les vea.”*

En ambas ocasiones, y como es de esperar debido a los requisitos de la investigación, el primer eslabón de la cadena se encuentra ocupado por una madre madrileña que dedica parte de su tiempo al trabajo remunerado, delegando en el algún grado el cuidado de sus hijos en el mercado. El segundo eslabón lo ocupan las empleadas domésticas, Dorotea y Lilia en este caso, en cuanto que madres a la vez que cuidadoras mercantilizadas de niños de familias ajenas a las suyas. Este segundo eslabón es donde se incorpora la dimensión global al desarrollarse precisamente en dos contextos geográficos diferentes: los niños en el país de origen y sus madres en el de destino. El tercer eslabón se encuentra en los países de origen de las mujeres empleadas domésticas -donde están los niños- y es el ocupado por la persona que se dedica al cuidado de los hijos de quienes realizan trabajos en el sector doméstico en Madrid. En el caso de Dorotea éste se encuentra ocupado por la familia en su conjunto y para el de Lilia lo constituyó durante un tiempo determinado una cuñada suya. Esta situación de tres eslabones es prácticamente la única mencionada por las mujeres entrevistadas en esta investigación, ya que en ningún caso se relató la existencia de otro eslabón en origen, es decir de contratación de una empleada doméstica que dejase el cuidado de sus propios hijos para realizar de forma remunerada tareas de cuidado para los hijos de las mujeres que se encuentran en la migración. Esta situación, sin embargo, si es mencionada en otras investigaciones de cadenas globales, como la realizada por R. Parreñas respecto a las trabajadoras domésticas filipinas en Italia y Estados Unidos. En ella se encuentra como un proceso común el que la mujer que se emplea en el sector

doméstico en el extranjero contrate a su vez a una mujer, en muchos casos madres de zonas rurales, para que se ocupe del cuidado de sus hijos en origen. Esta cuidadora de los hijos de la mujer inmigrante también debe proporcionar cuidados de un adulto a sus hijos, que son realizados por miembros de la familia generándose así un cuarto eslabón. Volviendo a las entrevistadas en esta investigación señalar que a diferencia de todas las mujeres menos dos, Dorotea si menciona la existencia de una empleada doméstica, aunque ésta no haya sido contratada específicamente para cuidar a los niños ni con motivo de la migración de la entrevistada. Los eslabones que se identifican, por tanto, son tres aunque tengan el apoyo de un elemento externo. El caso de Lilia, por otra parte, es único entre todas las entrevistadas y constituye una situación de cadena global formada en un momento únicamente por dos eslabones. Debido a razones personales no pudo planificar la existencia de un tercer eslabón para el cuidado y tras una breve prueba de unas semanas con una cuñada, la cadena quedó reducida exclusivamente al eslabón de la madre trabajadora madrileña y al de ella con sus hijos. Lilia no delegó en nadie el cuidado de sus hijos en origen y la cadena quedó conformada por dos anillos formados por una mujer con hijos cada uno. A continuación se representan gráficamente las trayectorias de cuidados de estas dos mujeres.





### **Cadenas globales de cuidado: ¿permanencia en el tiempo o transformación?**

La continuidad de la cadena global de cuidados constituye la característica diferenciadora principal entre las diversas cadenas que se originan. Las mujeres entrevistadas narran experiencias que se prolongan a lo largo del tiempo, permitiendo de esta manera que las cadenas de cuidado evolucionen de forma diversa. Los discursos realizan una narración diacrónica de los hechos, es decir que abarcan la situación de estas mujeres al respecto de la organización del cuidado y la realización de trabajo remunerado fuera del hogar a lo largo de varios años. Esta perspectiva permite analizar las cadenas no únicamente en su composición sino también en su evolución y en las transformaciones que experimentan. La distinción fundamental que se puede realizar en relación a la evolución de las cadenas globales de cuidado es, por tanto, la que remite a su permanencia como cadena global o su transformación en cadena local. En ambos casos el primero y segundo eslabón de las cadenas se mantienen constantes, en cuanto que la actividad remunerada de la mujer inmigrante consiste precisamente en el aprovisionamiento de cuidado a niños en entornos familiares. Aquello que varía entre los dos tipos de cadenas reside en la ubicación del tercer eslabón, que es el concerniente a los cuidados de los hijos de la empleada doméstica. Este eslabón puede mantenerse en el país de origen de la trabajadora doméstica o puede trasladarse al país de migración en función de donde se encuentren sus hijos, modificándose así la esencia misma de la cadena.

#### “Y aquí sola con tres niños yo lo veo muy difícil”

Dorotea planteó su proyecto migratorio como un proyecto limitado en el tiempo y de movilidad estrictamente personal. El objetivo fundamental de su migración

consiste en ahorrar dinero para brindar estudios a los hijos y hacerse con una infraestructura básica para vivir –casa más elementos fundamentales- y donde poder retornar en el futuro. En ningún momento esta mujer se ha planteado trasladar su residencia a Madrid y, por ende, para ella carece de sentido el movilizar a sus hijos consigo. La decisión de mantener la cadena de cuidados a una escala global se refleja como voluntaria –teniendo en cuenta evidentemente las constricciones socioeconómicas generales-, por ser la manera que más se ajusta a sus proyectos de vida. Dorotea considera que reagrupar a sus hijos significaría multitud de complicaciones que le impedirían dedicarse a cumplir sus objetivos migratorios. Las principales dificultades serían de tipo económico, tanto en relación a los gastos que significaría como a la limitación en la percepción de ingresos. Ella no podría dedicar a su trabajo el tiempo que dedica en la actualidad y, por ende, se vería obligada a buscar un nuevo empleo y arriesgar los ingresos que percibe. Dorotea trabaja de interna teniendo libre únicamente un día y medio a la semana, horario que se refleja insostenible con cargas familiares. Además, este tipo de horario le permite ahorrar en diversos ámbitos de la vida cotidiana ya que no debe invertir prácticamente en alojamiento -ella comparte el alquiler de una habitación con amigas para los fines de semana- ni en su manutención. La presencia de los hijos le implicaría transformar este tipo de organización, viéndose obligada a invertir en la vida cotidiana de todos ellos. Dorotea señala explícitamente que considera particularmente difícil el poder organizar su vida cotidiana en España siendo madre trabajadora y divorciada. Además, el hecho de ser madre de tres niños añade aún más complicaciones al proyecto de migración conjunta. Los pocos momentos en que pensó transformar su cadena de cuidados de global a local se encontró con limitaciones económicas, no pudiendo hacerse cargo del traslado de los tres niños simultáneamente y viéndose incapacitada de elegir a uno de ellos como pionero, ya que considera que todos deben recibir la misma atención por parte de la madre. Estos fugaces deseos de reagrupación familiar vienen originados por la dificultad de mantener una relación en la distancia y por la pretensión de que sus hijos conozcan otros mundos y otras realidades. Dorotea considera que Madrid podría brindar a sus hijos contacto con nuevas formas de ver las cosas –principalmente en cuestiones relativas a las relaciones de género- y mejores posibilidades educativas. De todas formas, además de por las dificultades mencionadas anteriormente, Dorotea rechaza la reagrupación de los hijos precisamente por las distintas formas de educación que percibe en Madrid, y en muchas ocasiones evalúa nocivas para el desarrollo de los niños y de su relación con los adultos. Ella no

podría permitir que sus hijos pasaran la mayor parte del tiempo en soledad viendo las actividades a las que se dedican los jóvenes madrileños cuando se encuentran en la calle con amigos. La idea de Dorotea, en síntesis, reside en permanecer sola en Madrid manteniendo la cadena global de cuidados el tiempo que sea necesario para conseguir sus metas.

*“Y aquí sola, con tres niños, yo lo veo muy difícil, no digo que no se lo pueda hacer, se puede hacer, pero es bastante difícil, y trabajaría sólo para ellos aquí, aquí e iría para más mayor y mi vejez yo no sé cómo la estaría pasando aquí. Entonces, quizás, no sé si soy un poco egoísta en no traerlos pero también me gustaría, me gustaría mucho traerlos que estudien aquí, por ejemplo, que tengan otro tipo de educación, o que tengan una mentalidad diferente a la que está en nuestro país. Estuve a punto, o estoy a veces, a veces se me viene la idea de traer a mi hija la mayor que ya está en la Universidad, traerla para que tenga mejor estudio o qué, pero yo me pongo a pensar ¿qué pensarían mis otros, mis otros dos hijos? ¿porqué me cojo a una y no a los otros? (...) y claro, que claro que me gustaría estar con ellos, pero, pero si estoy con ellos no puedo trabajar, yo no puedo, puedo trabajar pero yo no puedo darles lo que yo ahora les puedo dar. (...) Yo estoy cien por ciento segura que la mayor parte de sus padres no saben que sus hijos fuman, no saben que sus hijos toman, que sus hijos están en esa esquina, que luego ya no entran, entonces, eso yo no en realidad, a mí eso me da como no se qué, pero es una de las cosas digo, que me da cosa traer a un hijo mío por ejemplo porque yo digo va a ir al cole y me va a aprender lo mismo porque son niños que son influyentes de otros niños mayores, digo yo.”*

Otras mujeres empleadas domésticas inmigrantes narran situaciones similares a la relatada por Dorotea demostrando que el mantenimiento de las cadenas de cuidado a nivel global es producto de diversas circunstancias y decisiones de sus protagonistas. Son éstas quienes constituyen el centro de la cadena, por conformarse como el eslabón que une de manera internacional el resto de los eslabones, y en quien recae, por ende, la capacidad para transformar estas cadenas de cuidado de globales en locales. La decisión de no reagrupar a los hijos, en la mayor parte de los casos, se conforma como una decisión voluntaria que las mujeres toman en función de sus proyectos vitales y migratorios. Si las mujeres han planificado la experiencia migratoria como algo temporal y con un objetivo concreto evitan trasladar a toda la familia por los inconvenientes que esto supone. Como se describió para el caso de Dorotea, este

traslado implicaría un importante esfuerzo, y numerosas readaptaciones, en diversos ámbitos de la vida en destino. Las entrevistadas con proyecto temporales tienen como objetivo principal el ahorrar dinero con el que poder proporcionar mejores condiciones de vida a sus hijos en origen -sea en infraestructura o en estudios- con lo que tener que responsabilizarse de ellos en destino implicaría dilatar esta meta. Los hijos en destino son sinónimo de grandes gastos debido a que los salarios de estas mujeres son escasos para las necesidades de una familia en Madrid, mientras que se demuestran abundantes cuando se utilizan en origen. Además implica un sacrificio económico debido a que debe hacerse frente a condiciones de alojamiento y vida cotidiana más exigentes que cuando ellas se encuentran solas. Las mujeres que residen de forma individual en Madrid controlan enormemente su consumo compartiendo habitación y privándose de cualquier actividad de ocio o gasto superfluo, cuestión que con niños se presenta más difícil de realizar. Además los niños requieren cuidados, lo cual se traduce en tiempo que debe dedicárseles y que, por ende, debe sustraerse al tiempo laboral. Los hijos requieren una forma de vida no exclusivamente disponible para el trabajo y el ahorro, situación que es contraria a la meta primordial de este grupo de mujeres entrevistadas. En síntesis, los objetivos que estas mujeres se plantearon para iniciar la migración pueden cumplirse de manera más rápida y eficaz si sus descendientes no se encuentran con ellas en la ciudad de destino. La presencia de los hijos implica, así mismo, un mayor esfuerzo emocional ya que debe apoyarse a los hijos en todo este proceso de forma intensiva. Toda la evolución del conocimiento e identificación con un nuevo entorno geográfico y social no se presenta como una elección lógica cuando se planifica esta experiencia vital únicamente de forma temporal. La energía que requiere este proceso no es justificable cuando tiene un período de existencia corto y cuando, además, se prevé que volverá a ser necesaria en el proceso de retorno. La presencia de los hijos significa involucrarse en mayor medida en la sociedad madrileña ya que se debe proporcionar a éstos un entorno básico –educación, entretenimiento, desarrollo emocional- del que los adultos pueden carecer. Además, como señala Dorotea, también puede influir el hecho de que la forma de criar a los hijos en destino no sea acorde con lo que algunas de ellas defienden, por lo que no tiene sentido exponer a sus hijos a estas situaciones sin ningún fin o proyecto establecido. Las entrevistadas que plantean estas cuestiones, al igual que Dorotea, no sólo no han traído a sus hijos sino que tampoco piensan hacerlo durante el período que dure la experiencia migratoria, manteniendo de esta forma las cadenas globales de cuidado a lo largo del tiempo.

Pamela, al contrario que Dorotea, señala que ella en la actualidad forma parte de una cadena global de cuidados pero que su objetivo a corto o medio plazo es poder transformarla en una cadena local. Esta mujer también inició su proyecto migratorio de forma individual, dejando a su marido y a sus dos hijas en origen y planificando una migración por fases. Ella vino primero debido a la información de sus amigas en Madrid acerca de la posibilidad de encontrar un empleo con facilidad y la insistencia de éstas para que ella comenzase la migración. El marido se trasladó seis meses más tarde y en el momento de la entrevista –un mes después- se encontraban los dos en Madrid planificando la forma de traer a sus hijas. La idea de mantener en un principio a las hijas en origen se explica por la intención de evitarles los momentos más duros de la migración, cuando se presenta necesario conocer el nuevo entorno y encontrar los recursos básicos para la vida. Desde los inicios del proyecto migratorio el propósito de esta mujer ha consistido en una migración de la familia nuclear al completo con idea de establecimiento en España -por un tiempo aún no definido-, habiendo decidido realizarla en fases para su exitosa consecución. Entre las cuestiones a preparar destaca el encontrar una casa antes de la llegada de sus hijas para poder residir en familia y no con numerosas personas como lo hace en la actualidad. Además también tiene la intención de aumentar sus ahorros antes de la instalación de toda la familia, ya que sus planes son reducir significativamente las horas de trabajo una vez sus hijas se encuentren con ella en destino. Otro de los elementos que contribuyó a no iniciar la migración con la familia al completo residió en la falta de los permisos pertinentes para poder realizarlo sin riesgos, es decir en la carencia de las autorizaciones de residencia y trabajo para establecerse en España. En el momento de la entrevista tanto Pamela como su marido están en posesión de los permisos reglamentarios, por lo que se encuentran en una situación de mayor seguridad para trasladar a sus hijas. El plan que Pamela tiene marcado es el de traer a las niñas tras el verano, es decir al año de haber realizado ella misma la migración. La cadena global de cuidado, por tanto, no es más que un resultado transitorio dentro de un proyecto general de migración conjunta.

*“Yo primero y después mi marido. Mi idea es estar mucho tiempo aquí. Mi señorita Verónica me ha hecho papeles para cuatro meses. Y mi marido tiene papeles en meses. (...) Sí, yo quiero traerlas de Bulgaria. Tengo una amiga de quince años que es policía y [palabra en búlgaro]... ¿me entiendes? trabaja en la policía. Sí en verano, en julio vienen mis hijas (...) Y yo estos meses he estado muy nerviosa, por los papeles de mi marido que quiero venir, no hay piso y yo busco piso, busco habitación.”*

El resto de experiencias de cadenas globales de cuidado con proyección en locales siguen de forma similar los parámetros descritos para la situación de Pamela. Se producen, por ejemplo, en mujeres que en el momento de la entrevista no han pasado en España el tiempo suficiente para organizar las cuestiones legales e institucionales e instalarse de la forma que ellas consideran oportuno para poder traer a sus hijos. El deseo en todos los casos es que el espacio temporal entre un proceso y otro no sea excesivamente prolongado sino que se constituya en un período meramente transitorio. Las cadenas globales en estos casos aparecen como resultado del desarrollo necesario de diversos fenómenos y no como un planteamiento de vida consciente o como un proceso en sí mismo. Por su parte, las cadenas de cuidado que se iniciaron como globales y ya se habían transformado en locales en el momento de la entrevista serán analizadas en la sub-sección correspondiente a cadenas locales de cuidado.

Además de estos dos casos claramente identificables se encontraron los casos de María y Raquel como ejemplos de situaciones intermedias entre las dos previamente mencionadas. Ambas mujeres realizaron su proyecto migratorio como pioneras del mismo y sin una idea clara de cómo se desarrollarían los procesos. Raquel emigró sola y, posteriormente y debido a la distancia, su situación de pareja se deterioró, convirtiéndose ella en la encargada en exclusiva de la manutención de su hijo. Los años de permanencia en España generaron un enfriamiento en la relación con su familia y en la identificación con las formas de vida en origen, por lo que nunca fue capaz de evolucionar respecto a la situación de partida. Raquel lleva once años en España y, aunque sigue considerando a su hijo como la causa fundamental de su migración y uno de los elementos más importante en su vida, es consciente de que ya no se encuentra familiarizada con el papel de madre -prácticamente nunca lo estuvo ya que se marchó cuando su hijo tenía un año. Debido a su ambigua situación su discurso refleja contradicciones continuas en el proyecto de cuidado de su hijo: mantiene que pronto transformará la cadena global de cuidados en local a la vez que sus proyectos individuales -de estudio, relaciones sociales- demuestran que los cuidados de un menor no se encuentran incorporados a su vida.

*“Si, con el padre de mi hijo estamos separados ya, a ver, desde que me he venido. Nos casamos en el 95 y ¿qué paso? pues que yo estaba aquí y quise hacer la reagrupación familiar y me montó, que no, que si, que se quería venir, que no, al final, dejó pasar, digo yo, pues no hago más los papeles porque yo perdí tiempo y pagar aquí*



*y allá al abogado para que luego me diga que no, pues lo deje p'allá, el ha hecho su vida, pues yo estoy haciendo la mía, pues ya está. (...) Al principio me lo quería traer de pequeño, pero me daba mucha pena porque, digo, hace mucho frío, al principio trabajaba mucho, digo, lo voy a tener así, pues mejor está con mis padres porque mi niño está más vigilado con mis padres, va al colegio, mi madre ese rato está trabajando, a la hora de comer está mi madre en casa y luego por la tarde tiene una chica que ayuda y mis hermanas también que estudian y luego se hacen cargo del niño. (...) Al niño...pues mira, mi plan ahora mismo... que estamos con el piso que lo compramos, entonces cuando más o menos me arregle... el año que viene tal vez me lo traiga ya, tengo que tener ya a mi niño. (...) Y ahora voy a presentar, voy a esperar un año o dos años a que me den una tarjeta y ya me quiero ir a otro país, a ver... yo soy muy aventurera, me gusta, estoy soñando, tengo una amiga que esta en... ahí en Alaska... [Pero eso sería a largo plazo ¿no?, porque me habías dicho que primero quieres traerte al niño]...¡Ah!, claro, al niño y eso... sí, y luego están mi madre y mis padres, sí, quiero traerlos a ellos también.”*

Respecto a María, ésta experimenta una situación similar en cuanto que se encuentra anclada en un espacio de no decisión donde no puede establecer sus preferencias respecto a la cadena global de cuidados. En su discurso se superponen ideas de trasladar a Madrid a su marido e hijo con deseos de retornar a origen a la brevedad o, por el contrario, de mantener su situación actual intocable. Después de dos años y medio de migración María se siente muy sola y lamenta profundamente estar perdiéndose el crecimiento de su niño de cinco años. En este sentido desearía que estuviesen con ella en Madrid pero a la vez es consciente de las dificultades que esto conllevaría. Como ya se señaló para el caso de Dorotea el traer a la familia significa abandonar el trabajo de interna e incurrir en gastos mayores para la vida cotidiana. Además esta mujer aún carece de una situación legal normalizada por lo que le genera intranquilidad el sentirse responsable de más miembros de la familia –sin contar también con la imposibilidad de realizar la reagrupación familiar bajo estas condiciones y las dificultades para la entrada de peruanos a España. Su soledad y las dificultades en destino la llevan a plantearse el regresar –como le pide la familia- pero María no acepta esta posibilidad por considerar que aún no ha conseguido suficiente en la migración en relación a todo el esfuerzo realizado. En función de la imposibilidad de elegir cualquiera de estas opciones María también defiende la idea de seguir como en la actualidad –es

decir sin reunificar y sin retornar- hasta poder ver el futuro con más claridad. Este ejemplo, al igual que el de Raquel, demuestra que en algunos casos las cadenas globales de cuidado se generan como consecuencia no planificada del proyecto migratorio y que permanecen en el tiempo por la incapacidad de modificar la situación de partida.

*“Yo más que nada por mi niño ¿no? que lo dejé muy pequeño a mi niño...y me venía mucha pena de él, porque ya te vas acostumbrando a eso y quisieras estar con ellos, pero es difícil, no es tan fácil que ellos vengan más que nada de Perú, porque allí para venir aquí tienen que venir con visado y con contrato para...Así que nada aquí estoy, a ver si Dios quiere, pues bien mi esposo quiere venirse pero...Sí, que se vengán, y mi niño también, pero si Dios quiere esto, todo va bien, más que nada, porque mi jefa, yo voy a cumplir dos años con ella, entonces yo no sé si ella podrá ayudarme, que se yo, porque no veo en otra persona no, a ver si ella, como ya voy a cumplir dos años con ella a ver si se le ablanda el corazón. (...) Y lo veo, bueno, para la primera [residencia] seis meses y para traer a la familia. Y yo digo si no tengo ni la primera, y yo eso lo veo larguísimo. Y no sé de qué manera ¿no? Sí, siempre hablo con ellos y mi madre me dice que regrese, que el bebé me necesita y esto. Pero yo digo un tiempito más...”*

Así mismo se presenta como ineludible el mencionar otro tipo de formación peculiar de una cadena global de cuidados. Samia cuenta que su hermana tuvo descendencia en Madrid pero ante la imposibilidad de cuidar a su bebé lo envió a origen con la abuela materna. La hermana no podía hacer frente al cuidado debido a que su marido se negaba a responsabilizarse de ninguna tarea relacionada con la niña, por lo que la mujer se hubiese visto obligada a dejar de trabajar con todas las consecuencias que eso implicaba para ella. Ante este panorama decidió que su hija estaría mejor cuidada y atendida en origen, donde ella podía visitarla con frecuencia. En este caso, por tanto, la cadena global de cuidados se establece desde destino y como resultado de una elección racional. En el momento de la entrevista esta mujer, al haber tenido otra hija, había decidido reagrupar a su hija de siete años mientras atravesaba un período de reflexión acerca de cómo organizarse y cómo recomenzar su nueva etapa vital. Este mismo caso también fue mencionado de manera indirecta por algunas pocas mujeres más, todas ellas de origen marroquí.

*“Sí, es un poco difícil, pero por ejemplo que tengo que tratar para llevar mi madre aquí también. Y si no puedo llevar, como mi hermana cuando tiene una niña, la*

*mayor, la lleva a Marruecos hasta que puede entrar cole, la colegio. (...) No, no manda, primera, pero no tiene ayuda de su marido, su marido no le ayuda.”*

	Proyecto migratorio	Decisión para cadena global	Razones para cadena global
<b>Dorotea</b>	Limitado	Voluntaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Económica: menos gasto y más capacidad de trabajo; dificultad de pagar viaje a tres hijos</li> <li>- Educativas: negativa forma de educación en destino, aunque horizontes más amplios</li> </ul>
<b>Pamela</b>	Establecimiento	Voluntaria y temporal	Preparar situación en destino: casa, ahorros y situación legal
<b>Raquel</b>	Indefinido/ Establecimiento	No decisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al inicio: por juventud y preparación</li> <li>- Actualidad: por inercia</li> </ul>
<b>María</b>	Limitado	No decisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Económicas: control de gastos</li> <li>- Legales: inseguridad por irregularidad</li> </ul>
<b>Samia</b> (hermana)	Establecimiento	Voluntaria, desde destino (fin tras 7 años con 2ª hija)	Para poder trabajar y tener independencia

#### “Ay mami, ahora ya no estamos allá solitos”

El segundo grupo de mujeres se encuentra compuesto por aquellas que en el momento de la entrevista desarrollan cadenas de cuidado a un nivel local. Estas mujeres residen en Madrid conjuntamente a sus hijos por lo que no mantienen ningún vínculo internacional en los cuidados. Su establecimiento de cadenas puede ser consecuencia de tres procesos diversos: la transformación del ámbito global en local, la migración conjunta desde los inicios de la migración o la formación de una familia con descendencia en destino. A continuación se expondrán los casos de Lilia, Luzmila y Elisa que son cada uno de ellos reflejo de estas tres alternativas.

Lilia, como ya se mencionó en la sub-sección anterior, realizó un proceso migratorio poco ortodoxo en el sentido de que las vicisitudes se fueron imponiendo y no existió planificación alguna del mismo. La idea primigenia era la de realizar una migración clásica, entendida como que el marido se trasladaba para ganar un dinero extra y ella permanecía en origen trabajando y a cargo de sus dos hijos, a la vez que evaluando las posibilidades de migrar en el futuro. El marido sufrió un accidente en

Madrid y Lilia tuvo que trasladarse de forma inesperada dejando a sus hijos en origen. De esta manera, y sin posibilidad de planificación alguna, se constituyó una cadena global de cuidados que se mantuvo durante dos años. Estos plazos tampoco fueron programados sino que respondieron a las diversas desgracias que sufrió la familia (accidente del padre en destino y de la hija en origen) y a las consecuentes posibilidades de financiación de los viajes. Después de los primeros seis meses ya surgió la idea de reagrupar a los hijos pero la familia tuvo que esperar a que las condiciones fueran las propicias. Los diferentes gastos hospitalarios habían mermado la economía familiar por lo que hizo falta tiempo para ahorrar dinero y conseguir un préstamo bancario para financiar los nuevos procesos migratorios. Lilia dice encontrarse mucho más tranquila desde que sus hijos se encuentran con ella en Madrid, a pesar de las dificultades que esta situación también acarrea. Debido a que ella trabaja con jornada completa es en la hija mayor en quien recae el cuidado de su hermano pequeño, igual que ocurrió en origen durante el tiempo que estuvieron allí solos. De todas formas el marido se encuentra en casa durante el día -debido a que trabaja por la noche- por lo que puede supervisar a sus hijos y, además, el niño tiene ya diez años por lo que realiza muchas actividades de manera independiente. Estas estrategias tienen fecha de caducidad ya que la hija se encuentra buscando trabajo, lo cual transformará obligatoriamente la organización una vez lo haya encontrado.

*“Claro, ella se quedó al cargo de él, para llevarle a la escuela, ella iba también al colegio. Después ella tuvo un accidente...(…) Bueno yo los traje justamente a los dos años justos de yo estar aquí, porque yo estuve aquí digamos el 3 de agosto, y mis hijos vinieron el 23 de agosto del año pasado. Sí porque hacía ya más de un año que ellos estaban solitos, yo estaba intranquila y estaba notando la soledad de los dos, sí la soledad. Y ellos me lo decían y cuando se les escucha a ellos se pasa mal, se pasa muy mal, muy mal se pasa. Ahora sí, me dicen ‘ay mami ahora estamos todos juntos, mami, ahora ya no estamos allá solitos’. Es que pasaron mal, pasaron mal, mal. (...) Entonces mi hijo como sale de mañana y ella le manda al cole, le arregla la mochila para que se vaya, y comer, come allí mismo, en el cole, y él sale a las cinco, cinco y media ya está en casa.”*

En el caso de Luzmila y Elisa nunca se generaron cadenas globales de cuidado sino que los cuidados se realizaron desde un principio en un ámbito local. En la primera situación así se produjo debido a que la mujer tuvo descendencia una vez ya instalada

en Madrid, mientras que en la segunda, por el contrario, tuvo su hija en origen pero al plantearse el proyecto migratorio se programó el traslado junto a ella. En su caso el marido se había trasladado con anterioridad para realizar los primeros trámites y sistematizaciones y Elisa se incorporó al proyecto migratorio posteriormente junto con su hija. En este caso, por tanto, se evitó la constitución de una cadena global de cuidados de forma consciente en función de un proyecto de migración a largo plazo donde se percibía más fácil no alejarse de la hija por así no prolongar el proceso. Evidentemente esto fue posible debido a las posibilidades económicas para hacer frente a los costes monetarios que este tipo de planificación conlleva.

	<b>Proyecto migratorio</b>	<b>Decisión para cadena global</b>	<b>Razones para transformación en local</b>
<b>Lilia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Por fases, no planificada</li> <li>- Actualidad: establecimiento</li> </ul>	Obligada por acontecimientos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afianzamiento de proyecto</li> <li>- Tranquilidad</li> </ul>
<b>Luzmila</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Primero: cambiante</li> <li>- Actualidad establecimiento</li> </ul>	Descendencia en destino	Descendencia en destino
<b>Elisa</b>	Establecimiento	Voluntad de no desarrollarla	Desde inicios por facilidad para la migración

### **Actores de las cadenas globales de cuidado: ¿quiénes cuidan?**

Los diversos eslabones de las cadenas globales de cuidado pueden encontrarse ocupados por diferentes actores, lo cual refleja la diversidad de relaciones familiares, la situación de cada uno de estos miembros en la familia y la confianza depositada en ellos en relación al cuidado. Como ya se ha establecido en la sub-sección concerniente al número de eslabones, en origen se genera exclusivamente uno que se encuentra constituido, además de por los hijos menores de 18 años de las empleadas domésticas, por la o las personas encargadas de su cuidado. Sobre estos últimos recae el análisis siguiente ya que, aunque exista un solo eslabón, muchas veces sus actores constitutivos se modifican a lo largo del tiempo según se transforma el contexto general y las posibilidades y decisiones de las mujeres migrantes.

Dorotea expresa en su relato la situación más habitual que se ha encontrado respecto a los cuidados de los hijos en origen. Ya se ha mencionado que al separarse de su marido retorna a vivir la casa de sus padres para poder así hacer frente al cuidado y

mantenimiento monetario de sus tres hijos. Al cabo del tiempo su hermana pasa a encontrarse en la misma situación -es decir separada y con un hijo- y también se traslada a la casa paterna. Al proyectar la migración Dorotea resuelve mantener la forma de vida de sus hijos intacta, es decir que éstos se queden a residir con los abuelos al cuidado de la familia en su conjunto. Aunque la responsabilidad del cuidado recae en todos los miembros de la casa es la abuela materna quien se constituye en la responsable última de los niños. La distribución de funciones en la casa, sin embargo, no presenta grandes desequilibrios ya que la familia se considera como un todo indiferenciado con un mismo objetivo: que los niños crezcan bien. Dorotea, por tanto, se encuentra muy tranquila respecto al cuidado que la abuela, y el resto de la familia, puedan proporcionar a sus hijos. Ella, desde la distancia, también participa en algunas cuestiones cotidianas y toma decisiones sobre las cuestiones importantes sobre las que haya que decidir en cada momento. La figura paterna es prácticamente inexistente, careciendo de relación continua con los niños e inhibiéndose de la toma de decisiones o participación en su vida cotidiana. Hay que recordar que los padres de Dorotea tienen contratada una empleada doméstica que apoya en las tareas de la casa para que nadie deba ocuparse del mantenimiento profundo de la misma. Esta empleada no realiza ninguna tarea relacionada con el cuidado de los niños.

*“Porque también es cierto que es muy duro dejar a una familia tan lejos de ti, por lo menos la facilidad ahora, por lo menos el teléfono con lo que uno se puede comunicar, pero no es lo mismo que estés pendiente de ellos ¿no? (...) No, de mis padres y una hermana que también esto, bueno ella también se ha separado de su esposo y también tiene un bebé y también viven ahí ellos. Mis hijos están bajo la tutela de mi madre y yo sé cómo es mi madre. En mi casa todo el mundo trabaja y estudia, en casa no queda nadie, todo el mundo sale a estudiar o a trabajar, entonces no queda nadie, solo queda la señora haciendo las cosas. (...) Y de ahí él [el padre] no los visita pero mis, yo sí, no que los obligo pero les exijo un poco a mis hijos que lo visiten, porque sea lo que sea es el padre, los problemas son míos y de él y no, no me gusta que los niños tengan que ver en el asunto, así que yo por lo menos lo primero que pregunto es ‘¿han ido a visitar a su padre?’, dicen que no ‘bueno, vayan a visitar a su papá’.”*

Las otras entrevistadas apuntan algunas pequeñas variaciones dentro de esta categoría del tercer eslabón ocupado por la familia en su conjunto. La diferencia principal reside en que, a excepción de otra situación concreta, en ninguna de las casas

referidas existe una trabajadora doméstica como apoyo a la actividad del hogar. Es más, la mayoría de las mujeres señalan esta posibilidad como una situación muy alejada de su realidad. Otra diferencia que se percibe es que en algunas ocasiones, como en el caso de María, dentro de la familia extensa también reside el padre de los niños, es decir que cuando la mujer emigra el marido y los hijos se quedan viviendo con demás familia de la madre. En todos los casos esta residencia común existía previamente a la migración, es decir que se mantienen los patrones de vida que ya estaban instaurados pero con la ausencia de la madre migrante. En la mayor parte de los casos, como el de Dorotea, la residencia familiar se establece por el lado femenino, siendo los abuelos maternos los que proporcionan la casa y forman el hogar extenso. Esto incluso ocurre cuando el marido también permanece en origen. Existe un único caso donde los niños y su padre habitan en el hogar de los abuelos paternos, aunque de todas maneras los maternos residen en la misma manzana.

Los segundos actores más habituales que conforman el eslabón de origen son las hermanas maternas. Así ocurre, por ejemplo, en el caso de Úrsula quien ha dejado a su hijo al cuidado de su hermana. Ya en origen esta mujer y su hermana vivían prácticamente juntas debido a que habitaban en la misma planta en el mismo edificio. De esta manera el cambio de residencia fue prácticamente imperceptible ya que el único traslado que experimentó el niño fue al piso de al lado. Úrsula se encuentra muy segura de la buena educación que su hermana le pueda brindar y por eso la eligió a ella para proporcionar los cuidados. Su marido sigue viviendo en origen –junto con su hijo y sus cuñados- pero por razones laborales pasa muchas horas fuera de la casa, por lo que no podía hacerse cargo del niño en exclusiva. De este modo la forma de residencia se presenta similar a los casos anteriores, en familia extensa, aunque sin la presencia de los abuelos. La decisión de no contar con estos últimos como responsables principales se basó en dos cuestiones principales: la edad y su menor trato con el niño. Úrsula, al igual que señalaron algunas mujeres empleadoras en su momento, considera que ya se encuentran muy mayores como para encargarse en solitario –es decir sin ningún otro miembro de la familia- de un niño pequeño. Además como no habitan en el mismo vecindario las posibilidades de apoyo por parte de la hermana serían reducidas. El factor principal de la elección, sin embargo, reside en el hecho de que el niño ya había crecido con el referente muy cercano de su tía, por lo que no notaría demasiados cambios en ese sentido. La relación de las hermanas siempre había sido muy estrecha y la colaboración con el cuidado del niño también. Además la hermana de Úrsula no puede tener hijos con

lo que le hacía especial ilusión poder criar de manera muy cercana a su sobrino. Aunque el padre del niño se encuentre con él la responsabilidad principal del cuidado –tanto en la cotidianeidad como en las decisiones- recae en la hermana. Como en todos los casos las mujeres entrevistadas mencionan que, tanto para las decisiones fundamentales como para las cotidianas, ellas también son partícipes en la distancia.

*“Está mas al cuidado de mi hermana, y vamos como es un departamento así grande, pues vive mi hermana con su esposo, mi niño y también mi esposo, están ellos juntos. Pero como el trabaja mucho tiempo fuera de la casa, entonces ella está más dedicada a él. (...) Eh, mi madre vive de mi casa mucho más lejos, ella tiene, vamos yo lo sé, sus problemas aparte, y dejarle un niño, más en su salud. Y no lo hallo bien, no tanto por eso, sino por lo que mi niño está más acostumbrado a mí hermana, porque siempre hemos vivido las dos juntas, lo único que nos dividía pues era una pared, porque era el mismo departamento. Entonces más que todo yo veía por el niño que mejor se quede con ella, y ella más que todo, ella me dijo ‘¿me lo dejas?’, y con mi suegra es una muy buena persona, pero igual vive bastante lejos y tiene sus cosas que hacer. Así que con la persona más indicada era mi hermana.”*

Los otros casos de mujeres que cedieron la responsabilidad del cuidado de sus hijos a sus hermanas presentan situaciones con algunas variaciones respecto a la de Úrsula. Una de las mujeres dejó a sus hijos con la hermana y su familia al completo, es decir también con su cuñado y sus sobrinos. Antes de la emigración las hermanas no vivían juntas ni compartían la misma zona geográfica, pero ahora la hermana se ocupa de sus dos hijos más sus dos sobrinos, en función de la idea de que es indiferente el número de niños que se deba educar. Esta mujer se encuentra divorciada y el padre de los niños los visita una vez al mes, así que no tiene ninguna influencia sobre ellos o la educación que deben recibir. Otra de las mujeres relata que durante el tiempo en que se mantuvo la cadena global de cuidado su hijo estuvo al cuidado de su hermana, ya que también lo había estado durante algunas etapas previas. Esta mujer es madre soltera y siempre se valió del apoyo de la hermana para poder organizarse, en algunos momentos solo para tiempos concretos –antes o después del colegio del niño- y en otros durante las temporadas que ella debía irse al campo a cuidar a sus padres. De esta manera su hijo ya se encontraba familiarizado con la hermana y sus formas de cuidar, además de que los abuelos son muy mayores y viven en el campo, lejos del hábitat normal del muchacho. En síntesis, todas estas mujeres eligieron a sus hermanas para responsabilizarse de sus



hijos por estar éstas mejor predispuestas, encontrarse en condiciones físicas más favorables o tener mayor familiaridad con los niños y sus cuidados.

El siguiente actor que se menciona como cuidador en origen son los abuelos maternos en exclusiva. Eva, por ejemplo, al realizar la migración dejó a sus hijos al cuidado de sus padres. En un primer momento y ya que el marido emigró en primer lugar, los hijos se quedaron con ella y los abuelos en la casa en la que todos juntos ya habitaban con anterioridad. Al emigrar ella los hijos siguieron permaneciendo en la misma residencia pero, en este caso, bajo la tutela exclusiva de los abuelos. Las diferencias con la situación previa a la migración no fueron significativas ya que el ámbito espacial y los actores continuaron siendo los mismos. Aunque Eva hace alusión a que es la abuela quien más se ocupaba de los nietos, también alude a algunas responsabilidades del abuelo en el cuidado. Es necesario tener en cuenta en este caso que la situación se mantuvo únicamente durante dos meses, tiempo tras el cual los abuelos y los niños se trasladaron a Madrid. En el momento de la entrevista toda la familia seguía viviendo junta -aunque con planes de cambio- y los abuelos seguían haciéndose cargo de los niños en los momentos de ausencia de sus padres. Los otros casos que se relatan con estos mismos actores no presentan diferencias significativas ya que todos responden a un tiempo limitado de estancia con los abuelos y a la participación de ambos en la responsabilidad aunque con un peso mucho mayor de la abuela en cuanto a decisiones y acciones cotidianas.

*“No, primero vino él, él vino para noviembre del 99, yo llegué el 14 de febrero del 2000 y mis hijos llegaron el 30 de julio del 2000 con mi mamá y mi papá, o sea ellos nos los trajeron, así fue que llegamos los cuatro. (...) Si, de ellos que estaban ahí habían quedado con ellos y así ahora también, yo me vengo a trabajar y ellos quedan con mis padres o tienen que mandarles a estudiar pero también mi padre los recoge, los lleva a la casa y mi madre les da la merienda, o sea mi mamá está al cuidado de ellos prácticamente.”*

Se mencionan, así mismo, dos casos en los que los hijos –en edad ya adolescente- se quedan al cuidado del padre de forma exclusiva. Es de puntualizar la edad de estos críos debido a que puede ser un factor significativo para esta elección en función de que ya no se encuentran en un período de necesidad de atención constante sino que necesitan únicamente supervisión y apoyo. En uno de los casos ésta se constituyó en una situación transitoria en función de las fases del proceso migratorio en

que la primera fue ocupada por la mujer, la segunda por el marido y la tercera, y última, por los niños. En el otro caso la situación de los actores en la cadena global de cuidados se planifica temporalmente inamovible, en cuanto a que el proyecto de migración abarca únicamente a la mujer por unos años limitados. En este caso conviene señalar que el marido presenta un estado de salud debilitado por lo que la provisión de cuidados se presenta bidireccional.

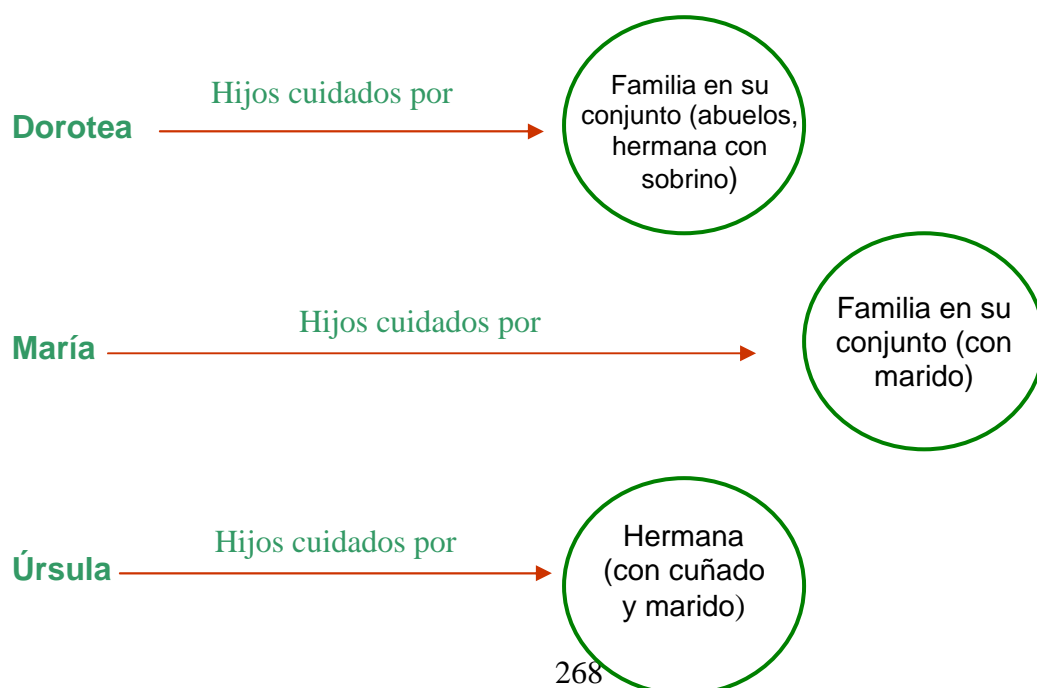
Se producen algunos casos puntuales con actores excepcionales como son el abuelo materno, una tía paterna o la carencia de un actor en el eslabón y el consiguiente cuidado de los niños por sí solos. Las dos últimas situaciones se conjugan en un único caso que ya ha sido expuesto y se produce como consecuencia de los imprevistos durante el proceso migratorio. En el caso restante es el abuelo materno quien se ha quedado a cargo de las niñas pero, sin embargo, la responsabilidad no recae en manos masculinas de forma exclusiva ya que este hombre se encuentra casado nuevamente y su actual esposa se ocupa de manera importante de las nietas. La elección de este actor se basa en las mayores posibilidades económicas y generales -de vivienda, tiempo- que presenta con respecto a la abuela materna. Además el mantenimiento de la cadena de cuidados se proyecta por un período corto de tiempo por lo que la responsabilidad no incluirá decisiones a largo plazo ni pautas educativas.

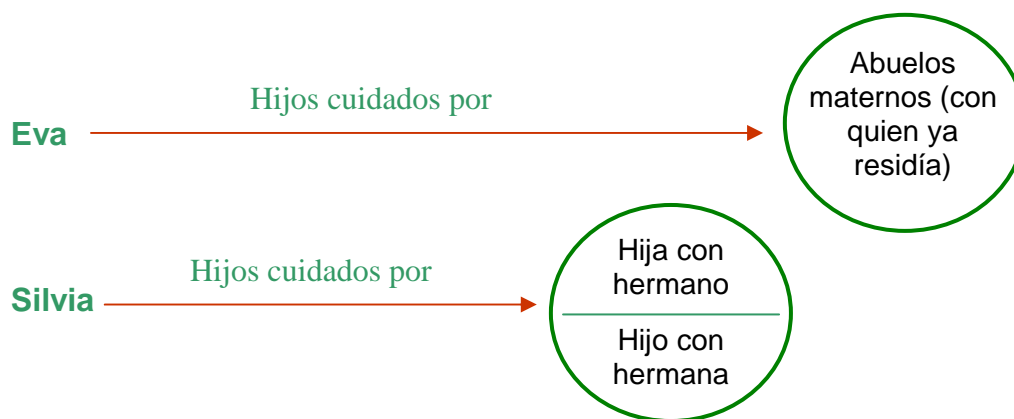
Cabe señalar también el caso particular de Silvia en el que este eslabón en origen se encuentra ocupado por más de un actor, al hallarse subdividido dando cabida a más de una persona en él. La mujer inmigrante carecía de familia de confianza que deseara ocuparse del cuidado de sus dos hijos por lo que tuvo que demandar este cuidado como un favor personal. Este planteamiento le impedía solicitar a una única persona hacerse cargo de los dos menores y en función de esto decidió distribuirlos entre sus familiares. Pidió a su hermana que se responsabilizara de su hijo mientras que la hija se quedó al cuidado de su hermano. De esta manera la forma de vida habitual quedó absolutamente sustituida por una nueva cotidianeidad en un ámbito distinto al acostumbrado y sin ninguna de las relaciones existentes anteriormente. Estas dos familias no habitaban en la misma zona por lo que la relación de los hermanos se vio debilitada, así como la influencia de la madre al tener que mantener una duplicidad de cadenas de cuidado en origen.

*“...dejar a mis hijos en una edad muy difícil porque el mayor tenía trece, ya para los catorce y la niña de diez años, y no tenía con quien dejarlos porque mi hijo quedó con, mmm, con uno de una familia y la niña con otra, así que separados. El chico*

*lo dejé con mi hermana y la niña la dejé con mi hermano. Los fines de semana se veían y tal. Luego, mi hijo dejó de estudiar y yo estaba aquí trabajando siempre comunicando y tal, siempre con el chico muy mal y ya dejó los estudios y todo. Y ya estando aquí dos años, pues traté de hacer ya la reagrupación familiar lo más antes posible, yo quería traerme a mis hijos y así lo hice y menos mal que ahora aquí los dos. Es que me chocó bastante, porque también claro al principio ellos se eran, que se encontraban nuevamente, había casi dos años, casi tres años que habían estado separados y al encontrarse ya la otra había crecido un poco, el otro también y yo estaba también sola tres años.”*

En síntesis la figura de la familia en su conjunto o de la hermana materna en mejores condiciones físicas o con una vida ya estructurada en relación al cuidado se erigen como fundamentales en la formación de las cadenas de cuidado. La abuela, pese a todo, mantiene en estas entrevistas un lugar prominente ya que detrás de la denominación de familia al completo o de los abuelos se encuentra de forma protagonista la abuela materna. La responsabilidad última en todos estos casos reside en esta mujer, por lo que aunque las tareas y decisiones se encuentren compartidas nunca lo hacen en un plano de equidad. En definitiva una mujer por línea materna sigue siendo la protagonista y actriz fundamental para llevar a cabo el cuidado de menores y los proyectos vitales de sus madres. Otra de las características a resaltar de las cadenas globales de cuidado reside en su enorme dinamismo, ya que no se mantienen constantes sus actores sino que se modifican en función de la transformación de otras variables generando nuevas relaciones y nuevos fenómenos.





### **Cadenas locales de cuidado: ¿cómo y porqué se forman?**

Dentro de esta sub-sección se incluirán todas aquellas cuestiones relacionadas con las formas en que las cadenas globales de cuidado se transforman en cadenas locales, así como los actores que las siguen conformando y el número de eslabones que las componen. No se analizará en detalle la forma en que las cadenas locales funcionan ya que esto ha sido analizado en el apartado referente a formas de conciliación.

El tiempo que las cadenas globales de cuidado necesitan para transformarse en cadenas locales varía enormemente. La amplitud de este período se encuentra relacionada con numerosas variables entre las que destacan: las posibilidades económicas para la realización de las migraciones de toda la familia, las posibilidades legales y sociales existentes, el proyecto migratorio inicial y su evolución a través del tiempo. La transformación de cadena global a local en algunos casos se conforma como una cuestión planificada desde los inicios del proyecto migratorio, mientras que en otras ocasiones es resultado de los cambios acaecidos en el proyecto vital o en los sentimientos concernientes a las relaciones familiares. Eva, por ejemplo, llevó a cabo una migración perfectamente planificada donde cada una de las fases, y los actores que de ellas formaban parte, se encontraban claramente establecidas. En este sentido, y en función a su proyecto migratorio a largo plazo, a los dos meses reunificó a sus hijos con ella y su marido, quienes ya se encontraban residiendo en Madrid. La separación se realizó únicamente durante un breve período para encontrar casa y trabajo para ella, pero el objetivo desde un primer momento fue el reestablecimiento de la cadena local aunque en otro ámbito geográfico. La transformación de las cadenas de cuidados de globales en locales también puede significar la transformación en el número de sus eslabones y en los actores que los ocupan. Volviendo al caso de Eva, por ejemplo, se

puede observar un proceso en el que no se modifican ninguno de estos aspectos pese al cambio de dimensión geográfica de la cadena de cuidados. Eva al emigrar dejó a sus hijos al cuidado de los abuelos maternos, quienes por otra parte ya anteriormente residían en la misma vivienda que Eva y su familia. El traslado de los hijos se realizó de forma conjunta a los abuelos, es decir que fueron los mismos abuelos quienes realizaron el viaje hasta España con sus nietos. En Madrid siguen siendo éstos quienes se encuentran en la casa de manera continua y se ocupan de la cotidianidad de los niños, por lo que el traslado de éstos significó el traslado del eslabón del cuidado y sus actores. La cadena local, por tanto, reproduce exactamente la misma forma que la cadena global, a excepción de la presencia de Eva en el mismo ámbito geográfico. Esto, a diferencia de cuando se encontraba a la distancia, le permite estar más pendiente de las situaciones cotidianas así como el estar presente en el hogar los fines de semana o en situaciones de necesidad.

*“Pues la verdad es que cuando comencé a trabajar como al mes llegaron, entonces yo nada más que les mandé el primer mes para los gastos y las cositas.”*

El caso de Silvia presenta, por su parte, características opuestas a la situación de Eva. Silvia se vio forzada a emigrar sin la posibilidad de realizar planes concretos respecto a la situación de sus dos hijos. Ella carecía de las posibilidades económicas y de acceso a la información que le permitiesen realizar una estimación de su proyecto migratorio y de las posibilidades de trasladar también a sus niños. Esta situación de falta de apoyo para la realización del proceso desde los inicios -tanto en origen como en destino- significó la prolongación durante varios años de la cadena global de cuidados. Silvia invirtió mucho tiempo -casi tres años- en organizar el traslado de sus hijos ya que debió ahorrar el dinero necesario y conseguir resolver la situación legal de los niños y de ella misma. Una vez decidida a traer a sus hijos prefirió realizar el proceso de una manera ordenada y sistemática con el fin de que el futuro de ellos en Madrid se desarrollase con los menores altibajos posibles, pese a que esto le implicase más tiempo invertido. Respecto a la transformación propiamente dicha de las cadenas globales de cuidado en cadenas locales señalar que los actores de éstas y el número de eslabones de las mismas se transforman. Silvia, como ya conocemos, decidió emprender su proyecto migratorio en fases, realizando ella la primera y reagrupando a sus hijos con posterioridad. Los hijos permanecieron en origen al cuidado de distintos miembros de familia, generándose tres eslabones en la cadena de cuidado cuyos últimos actores eran

dos tíos maternos de los niños. Al producirse la reagrupación en España, Silvia ya no cuenta con ningún familiar que la pueda apoyar en el cuidado de sus hijos adolescentes (de 13 y 16 años), por lo que durante el tiempo que ella se encuentra trabajando fuera de la casa sus hijos deben permanecer solos responsabilizándose ellos mismos del mantenimiento de la misma y su bienestar. En este sentido la cadena local de cuidados se ha empequeñecido en relación a la global, encontrándose conformada únicamente por dos eslabones que son el de la madre empleadora y sus hijos y el de Silvia y los suyos. Al desaparecer un eslabón desaparecen automáticamente los actores que lo conformaban, por lo que ya no juegan ningún papel en la relación de los cuidados.

*“Yo vine a España, estoy ya como, mm, voy a tener cinco años. Me vine por motivos económicos, me quedé viuda, tengo dos niños, estaban pequeños y nada, quería salir adelante para, para los estudios de mis hijos. Y duró como más de un año y esperé con paciencia a que me salieran mis papeles. Fue muy duro para mí dejar a mis dos hijos. (...) Sí, sin más o sea dije allá como sea sobreviviré y ganaré y mandaré dinero para mis hijos y pues, así lo hice. (...) Sí, me fui porque cumpliendo los dos años recién, teníamos que hacer la reagrupación familiar con la segunda tarjeta de la residencia, y antes que se cum-, yo presentando ya y se iba a caducar, yo me fui a mi país, ya cuando regresé ya empecé a hacer los trámites porque ya traje sus pasaportes de ellos, las partidas, todo lo que nos pedían. Ya empecé, presenté y a los siete meses me salió, y ya para diciembre estaban aquí. Pasé, bueno sin mis hijos he estado casi tres años, sí.”*

Otros casos de largos períodos de mantenimiento de una cadena global -aunque nunca tan prolongados como el caso de Silvia- responden a situaciones de diferente índole. Ya se ha mencionado en diferentes ocasiones el caso de Lilia, quien tuvo que realizar todo el proyecto migratorio de forma imprevista y la cadena local de cuidados tardó en constituirse el tiempo que las numerosas vicisitudes acaecidas tardaron en solucionarse. También se presenta el caso de otra mujer quien no planificó el trasladarse con su hijo debido a que tampoco en origen había tenido una relación estrecha con él. La distancia, sin embargo, y el hecho de ser consciente de no poder verlo la hicieron decidirse a trasladarlo con ella a Madrid. Este traslado, una vez definido, se realizó de manera rápida y sin realizar ninguno de los permisos necesarios para el adolescente para poder migrar. Durante la etapa escolar esta situación no tuvo mayores repercusiones ya que su educación se encontraba asegurada, pero en la actualidad con dieciséis años y

deseos de comenzar a trabajar de forma remunerada la situación se empieza complicar por la imposibilidad de conseguir un contrato sin los permisos pertinentes. El resto de mujeres se encuentran, como Rosa, en una situación intermedia temporalmente, es decir que sus hijos fueron reagrupados entre el año y los dos años de trasladarse ellas a España.

En cuanto a los actores y eslabones, la adaptación de la cadena global a local significa la desaparición del tercer eslabón, el ocupado por tías, la familia en su conjunto o los abuelos ya que, a diferencia del caso de Eva, permanecen en origen perdiendo su función en la cadena de cuidados. También se producen situaciones particulares como la de Lilia o Rosa. En el caso de la primera mujer, la cadena global de cuidados carecía de un tercer eslabón y de actores encargados del cuidado en origen. Al producirse la reagrupación la cadena de cuidados sigue estando conformada por únicamente dos eslabones aunque en este caso la relación de los actores de los mismos se modifica. Los niños ya no se encuentran sin la supervisión de adultos y, pese a tener que cuidarse solos durante importantes horas del día, tienen una presencia continúa de su madre quien se encarga de las situaciones más fundamentales, de las extraordinarias y del apoyo simbólico y emocional que sus hijos demandan. En este caso la transformación de cadena global a local no modificó el número de eslabones sino que alteró las relaciones de los actores que los componen. Para el caso de Rosa, los actores y eslabones de las cadenas de cuidado se modifican en el tiempo según lo hacen los entornos en los que se insertan, sin seguir una pauta estable y permanente. Antes de la migración Rosa se ocupaba ella misma del cuidado de sus hijos al estar coordinados sus horarios con los de la escuela de los menores. El marido únicamente apoyaba en tareas concretas y en los momentos en que se encontraba en el hogar. Al comenzar el proceso migratorio y ser ella la pionera del mismo, el marido modificó por completo sus funciones y quedó al cuidado total de los hijos de la pareja. Al cabo de los meses, sin embargo, él se unió a su mujer en España conformando así la segunda fase del proceso migratorio familiar. Ante esta situación los hijos fueron dejados al cuidado de una tía por vía paterna generándose de esta manera una cadena con tres eslabones y diversos actores. Esta situación se prolongó únicamente durante unos meses tras los cuales los hijos fueron reagrupados con sus padres en destino. En Madrid los eslabones que conforman la cadena son difíciles de establecer ya que los hijos se encuentran durante la semana al cuidado del padre con apoyo de una prima ya adulta, mientras que la madre reside como interna en la casa de la empleadora. Ella, sin embargo, puede estar presente

en caso de necesidad y además también comparte los fines de semana con la familia así como algunos momentos durante la propia semana. En este sentido la cadena local de cuidados modifica sus eslabones y sus actores dependiendo de los momentos de la semana y conformándose de manera similar o desigual a la cadena global de cuidados previamente existente.

*“Yo me voy, ahora en verano como ellos se van mucho a la sierra entonces yo me voy el viernes y si aquí hay un espacio de tiempo en que no están los niños la señora me, me voy con mis hijos y a veces también traigo a mis hijos aquí a pasar un día y así. (...) A ver, inconvenientes sería que no puedo atender yo como madre mis hijos todos los días como debería de ser, como una familia normal que tuvieras tu trabajo y atiendes a tus hijos: revisas los deberes, los bañas, les das de comer, pasas con ellos, juegas un ratito con ellos y eso sería la desventaja de estar de interna, no atender a tus hijos. (...) Solo estaban con él, y luego se fueron con la tía, se nos hacía más fácil que se queden con la tía de él porque ella vivía en Guayaquil, donde vivíamos nosotros y entonces ahí tenían a sus amigos, a sus, esteee, su casa.”*

Otro grupo de mujeres, por otro lado, realizó el proyecto migratorio en compañía de sus hijos desde los inicios o comenzó a tener descendencia una vez ya instaladas en Madrid, por lo que no se generaron cadenas globales de cuidado ni transiciones entre el cuidado global y local. En muchos de estas experiencias los actores y eslabones involucrados en el cuidado se mantienen inamovibles en ambos contextos geográficos. Esto se debe, principalmente, al hecho de que las mujeres cuidaban ellas mismas de los niños en origen, actividad que continúan realizando también en España. En destino se encuentran empleadas en el sector doméstico pero únicamente durante unas horas, con objeto de poder combinarlo con la atención de los niños. La cadena de cuidado se ha conformado en todos los casos como una cadena local con los mismos actores y el mismo número de eslabones, sólo que en espacios diferentes. Se presenta otras mujeres para quienes las cadenas locales de cuidado en cada uno de los ámbitos sí presentan diferencias notables. La principal que mencionan las tres mujeres entrevistadas que aluden a esta situación radica en que en origen contaban con el apoyo de la familia extensa de forma continua o parcial, mientras que en destino carecen de él. Además en origen dos de ellas no trabajaban por lo que no era una necesidad para ellas el establecer horarios estrictos de cuidados alternativos de familiares.



La reestructuración de las cadenas de cuidado en locales y la relación con las madres tras algún tiempo de existencia de una cadena global y una relación materno-filial a distancia puede traer consigo algunas dificultades. Éstas pueden deberse a cuestiones meramente familiares donde el restablecimiento de las relaciones personales y de autoridad se complican o como resultado de los cambios del entorno y la consecuente necesidad de conocer y adoptar nuevos hábitos y formas de vida. Las dificultades que se generan se desarrollan en diferentes grados y únicamente aquellas mujeres que se trasladaron con hijos pequeños -menores de seis años- apuntan la inexistencia total de problemas en la relación de sus hijos con el nuevo entorno o con ellas. Es muy importante tener en cuenta que en todos los casos analizados los hijos de estas mujeres se encontraban en Madrid desde hace un tiempo menor a dos años por lo que la variable temporal puede estar incidiendo de manera importante en la evaluación de la situación. Recuperando el caso de Eva, esta mujer señala que la llegada de sus hijos se realizó con bastante armonía y facilidad. La dificultad principal se generó en la relación dentro de la familia ya que los niños estaban acostumbrados en origen a tener a su madre constantemente disponible. Eva en su país de origen no realizaba ningún trabajo de forma remunerada, por lo que dedicaba todo su tiempo y energía al cuidado de su familia. En Madrid comenzó a trabajar y a disfrutar enormemente de las posibilidades económicas y sociales que esto trajo consigo. Eva trabaja por jornada completa encontrándose fuera del hogar muchas más horas que sus hijos y rechazando volver a dedicarse por completo a su casa. En un primer momento los hijos no entendían este cambio de actitud y demandaban a la madre una mayor presencia en el hogar. Eva señala, sin embargo, que progresivamente esta situación se fue acomodando sin grandes complicaciones y que en la actualidad las relaciones familiares se encuentran armónicamente establecidas. Dentro de la clasificación de pequeños inconvenientes aunque en un ámbito no familiar Rosa apunta las dificultades de su hijo menor para acostumbrarse a las formas de relación en la escuela. Ya que su hijo tiene apenas nueve años Rosa no señala un descontento consolidado por su parte sino simplemente apunta a que se encuentra un poco triste porque sus formas de dirigirse a la maestra y a sus compañeros no se entienden y, por ende, son rechazadas. Así mismo apunta algunas dificultades con la comida del comedor escolar ya que en origen las comidas se realizaban en la casa y se componían de otros ingredientes. Como inconveniente menor, aunque constante, también algunas mujeres señalan la cuestión de la dificultad de los hijos para adaptarse a las nuevas viviendas. En origen estas mujeres residían en casas

grandes de manera individual, mientras que en Madrid se encuentran alquilando una habitación en un piso compartido. Esto implica la falta de espacio e intimidad para los hijos adolescentes quienes se ven privados de un desarrollo personal autónomo. A esta limitación del espacio privado hay que añadir la concerniente al uso del público, debido a que en Madrid la calle debe usarse de forma puntual y silenciosa. Los hijos ya no pueden salir a la calle a escuchar música ni encontrarse con sus amistades, lo que provoca que se encuentren a disgusto por sentirse prácticamente inmovilizados.

*“No, no están adaptados, parte de las costumbres de aquí ellos no están, por allá en el país ellos tenían sus amigos, podían hacer lo que ellos querían, en la casa podían hacer bulla, en el piso donde vivimos no, no lo permiten, que no hagan esto, que no hagan lo otro, que la televisión es hasta tales horas...”* (Esmeralda, empleada ecuatoriana)

Algunas mujeres, como Silvia, conforman el grupo opuesto al anterior donde se señalan importantes inconvenientes en la reestructuración de las cadenas de cuidado. Silvia apunta que al realizar la emigración tuvo que dejar a sus dos hijos al cuidado de dos familiares diferentes que a su vez habitaban en dos ámbitos geográficos distintos. Esto implicó para los menores el terminar con las relaciones familiares y sociales que conocían para insertarse en unas completamente nuevas. La relación entre ellos dos durante este tiempo fue prácticamente nula por lo que se reencontraron ya en el viaje a Madrid. Además Silvia tuvo mayores dificultades en mantener la relación continua con ellos y su supervisión sobre su educación por tener que influir y contactar continuamente con dos familias y situaciones distintas. Se añade también el hecho de que su hijo empezó a presentar problemas de comportamiento –con catorce años ya no quería ir a la escuela- al poco de irse ella y la relación triangular entre ellos dos y su tío se tornó complicada. Esta situación, unida a que durante los tres años de separación pudo realizar únicamente un viaje de visita, explica que la relación con ella también experimentase bastante enfriamiento. Una vez todos en Madrid Silvia relata grandes dificultades para relacionarse de manera positiva entre los tres miembros de la familia ya que cada uno había evolucionado de forma distinta y eran poco más que desconocidos. Las discusiones con la hija eran, y seguían siendo aunque en menor medida en el momento de la entrevista, continuas así como los reproches y falta de entendimiento con el hijo. La hija se hizo amigas muy rápidamente y empezó a salir con éstas de manera constante y sin el consentimiento de la madre. Silvia considera que esta

no es manera de comportarse para una niña de catorce años, aunque admite que ésta no ha abandonado los estudios ni la buena educación. Su hijo, por su parte, sufrió enormemente el cambio de entorno y Silvia experimentaba su situación como un reproche indirecto por haberlo traído y modificado toda su vida. La situación entre ellos, y la personal de Silvia, se tensó hasta tal grado que comenzaron a asistir a un psicólogo al que aún Silvia intenta acudir. Asimismo los adolescentes no la ayudaban con las tareas del hogar hasta que experimentó problemas de salud que, junto con la asistencia psicológica, hicieron cambiar un poco esta actitud. En la actualidad ella se ocupa de la mayor parte de las tareas de la casa pero los hijos también tienen asignadas responsabilidades. Considera que la situación ha mejorado un poco aunque no se desarrolla ni mucho menos como ella desearía.

*“Fadima de diez, de doce años empezó a estudiar y al poco tiempo cambió, la edad, todo me imagino pero cambió totalmente, se hizo amigas, quiso salir, salir, salir, o sea que se adaptó muy rápido y eso me chocó a mí bastante, me chocó mucho. Yo no estaba acostumbrada a que mi hija esté saliendo todo, por las tardes dejaba la mochila del colegio y si quería se iba. Y por las tardes. Y como yo no podía controlarla, siempre estaba fuera de casa trabajando, llegaba a veces, llegaba a las ocho y media o las nueve, y mi hija no estaba. Y eso a mí, eso ha sido chocante, y le llamaba la atención, hemos tenido muchos problemas, muchos cambio de palabras con mi hija, y digo, pues lo notas, es que tenía amigas que sale también y estarán igual en su casa. Bueno, parece que iba a cambiar pero ahora está casi igual, estamos casi igual, sí. Pero menos mal que ella no se descuida de sus estudios. Lo que pasa que claro, el chico ahora ha sufrido mucho, recién se ha hecho ambiente, ya tiene amigos, ya sale porque el chico no salía nada, y estaba muy mal...( ...) que habían estado separados y al encontrarse ya la otra había crecido un poco, el otro también y yo estaba también sola tres años y nos reunimos y ellos se peleaban, que no se entendían, yo también llegaba cansada, y estaban que se peleaban y tal, yo también estaba muy mal, me alteraba, estaba de los nervios...”*

Otras mujeres también señalan problemas de esta índole aunque ninguna en tan alto grado. Una de ellas señala dificultades en la aceptación de la autoridad de su hijo adolescente, quien a diferencia de en origen ya no la ayuda con las tareas del hogar ni la consulta respecto a sus actividades u horarios. Cabe plantearse las causas de las dificultades en el reestablecimiento de las relaciones familiares preguntándose si son

consecuencia de una respuesta al nuevo entorno social –por ejemplo donde los menores tienen más libertad y menos responsabilidad en el hogar-, de un reproche indirecto a las madres por las transformaciones en su vida sin participar en las decisiones y, en muchos casos, el empeoramiento de la vida cotidiana o son el mero resultado temporal de una reacomodación de los elementos relacionales. Una única mujer no realiza valoraciones respecto a la relación con sus hijos ni a la situación de éstos en Madrid. No señala ningún elemento negativo en esta nueva situación pero apunta con total seguridad que tanto ella como su marido y sus hijos saben que tras unos años de estancia en España retornarán a su país de origen que es donde se encuentran plenamente felices.

	<b>Tiempo de cadena global de cuidados</b>	<b>Modificaciones</b>	<b>Adaptación</b>
<b>Eva</b>	2 meses	Mismos actores y eslabones	Buena, aunque demanda de la madre
<b>Silvia</b>	3 años	Disminuyen eslabones y desaparecen actores	Muchos inconvenientes
<b>Lilia</b>	2 años	Mismos eslabones pero diferente relación	Muy buena, recuperación de cuidado
<b>Rosa</b>	1 año	Existe tercer eslabón pero menos presente	Buena, algún problema con el entorno

## **CAPÍTULO V**

### **Transformaciones en la idea de maternidad y constitución de ‘grupos hogareños’**

Las migraciones internacionales y la mercantilización del cuidado implican el surgimiento de nuevas formas de entender la maternidad, así como novedosas maneras de conformar los hogares y formar ‘grupos hogareños’. El hecho de que algunas mujeres emigren de forma individual dejando a sus hijos en los países de origen significa inexorablemente que las relaciones con los mismos se modifican. La migración establece una distancia física que obliga a reformular la relación de la madre con el hijo, así como la de ambos con la nueva cuidadora o responsable de los niños. Así mismo la mujer migrante pasa a formar un hogar, o a residir en una casa, diferente a la que reside su hijo y familia más cercana. Esto hace que incorpore diversos hábitos o formas de vida, de los cuales hace uso según los momentos y los actores con quien se relacione en cada momento. En este sentido las mujeres empleadas domésticas experimentan una

multiplicidad de relaciones afectivas de referencia: con sus hijos, con los niños que cuidan y una lealtad respecto a dos, o más, hogares diferentes con los que se relacionan cotidianamente. Aunque la situación de las madres trabajadoras madrileñas se presenta menos compleja que la de las mujeres inmigrantes también ellas desarrollan ambivalencias en su sentimiento de maternidad, tanto en relación a la figura de la empleada doméstica como a su nuevo posicionamiento en cuanto que madres trabajadoras. Al igual que para el capítulo anterior se analizarán situaciones particulares, aunque en este caso de ambos actores de la relación, como referentes de las situaciones experimentadas por las mujeres entrevistadas.

### **Las empleadas domésticas y el dilema del cariño hacia los niños**

El discurso dominante entiende que los niños son automáticamente una responsabilidad femenina en mayor grado que masculina, abarcando con ello variados ámbitos del desarrollo de los menores como el educativo, emocional e incluso económico. Se enfrentan a este hecho como una realidad que no entran a valorar, a excepción de una entrevistada que la considera positiva e por entender la descendencia como una cuestión meramente personal sobre la que prefiere controlar todas las facetas. En este sentido de la responsabilidad y su amplia composición se desarrolla la valoración de Rosa, quien señala que el hecho de ser pionera en la migración la llevó a sentir que su responsabilidad para con sus hijos no era meramente emocional sino, sobre todo, económica. El hecho de alejarse de todos ellos con esfuerzo y transformando muchas de las pautas existentes en la familia la llevó a sentir una enorme compromiso moral en relación a su manutención, compromiso que en origen no había experimentado en grado similar. Se percató de que el acceso a los recursos constituye una parte esencial en las posibilidades de desarrollo de los niños y que ella puede, y a en algunos casos debe, contribuir de manera importante a su consecución. Otro cambio que señala Rosa en relación a la migración y a la concepción de las relaciones materno-filiales se refiere al tiempo de dedicación a los hijos. Rosa, por diferentes razones, se encuentra trabajando como empleada interna por lo que posee casi únicamente los fines de semana para compartir con los niños. Ella se siente abocada, en función de su proceso migratorio, a aceptar una distribución del tiempo y una relación de maternidad que no considera en absoluto la ideal. Reconoce que está en sus manos el buscar otro puesto de trabajo modificando así sus condiciones laborales, pero no desea hacerlo debido a que siente un enorme compromiso emocional para con la familia para quien trabaja en función del

fuerte apoyo que le brindaron en los inicios de su estancia así como por las buenas condiciones personales y laborales –a excepción del horario- que se han generado. Otras mujeres también señalan una obligada disminución del tiempo que pueden dedicar a sus hijos en función de los horarios que el trabajo doméstico y las condiciones de vida en destino establecen. Eva, a diferencia de estos casos y como ya se ha señalado, valora positivamente la transformación de los equilibrios temporales y las consecuencias de esto en las relaciones con su entorno. Señala que al llegar a Madrid se vio obligada a trabajar de forma remunerada -cosa que no hacía en origen- y que esta situación produjo un cambio en su percepción de la idea de maternidad y en la visión de sí misma como algo más que una madre. Eva sigue considerando que sus hijos constituyen un elemento fundamental en su vida pero añade a su identidad de madre y esposa la de un ser social que se relaciona con el exterior y decide sobre su tiempo y sus recursos. Desde que sus horizontes se han ampliado se encuentra más activa y animada, debido a que su realización cotidiana no depende exclusivamente de la relación con su familia sino también de las interacciones a nivel personal. En función de estas valoraciones Eva ha decidido transformar su forma de ejercer la maternidad desde una aproximación de tipo intensivo-tradicional a una de tiempos y lealtades compartidas.

*“En ese sentido han cambiado mucho las cosas por acá y a mí me parece que en ese sentido a mí me gusta porque deja uno esa esclavitud tan horrible, esa vida tan triste que una lleva, a mí me afligía y decía ‘ay Dios mío ¿que estoy viviendo?’ Cuando vine para acá estaba como deprimida, me sentía como frustrada, como tan rara, y ahora me siento tan contenta, que trabajo y me gano mi dinero, y si de pronto quiero comprarme algo pues me lo puedo comprar porque sé que tengo con que pagar, allí tenía que pedirle a él [el marido], ¡ay no!, eso se cambió mucho. (...) [risas] pero aquí en las condiciones en que estoy viviendo no voy a dejar de trabajar nunca, por nada del mundo.”*

Además de las transformaciones que las mujeres señalan en relación al desarrollo de la maternidad en ambos contextos geográficos -origen y destino-, también se apuntan los cambios generados por el establecimiento de cadenas globales de cuidado ya que la distancia espacial establece límites insalvables en las posibilidades de interacción cotidiana. Rosa relata, al igual que la mayor parte de las mujeres, la dureza de los primeros meses de la separación cuando no hacía más que replantearse su decisión de emigrar y vivir lejos de la familia. Las condiciones en el nuevo entorno le

hacían reflexionar acerca de lo acertado del proyecto migratorio, aunque nunca intentó transformarlo debido a que la migración constituye un proceso que involucra importantes sacrificios económicos, emocionales y sociales que no pueden deshacerse con facilidad. En Madrid se encontraba sola y en un sitio desconocido, situación que acompañada de la sensación de añoranza del tiempo compartido con la familia y la idea de haber privado a los hijos de una madre, le generaba llantos y sufrimientos continuos. Tan precaria se tornó su situación emocional que tuvo que comenzar a recibir atención psiquiátrica y medicación. Aunque en el momento de la entrevista sus hijos ya residían en la misma ciudad Rosa aún no había podido superar su depresión -estimulada también por la disconformidad con la distribución horaria de su vida laboral y personal. Durante el año de relación en la distancia el contacto con sus hijos se establecía de forma continua a través del teléfono o de cartas, sin estar acompañado de ninguna visita ya que esto hubiese retrasado el reencuentro de la familia en destino.

*“...si esta cama te contara pues, yo lloraba mucho, ahorita estoy en tratamiento de depresión porque no puedo conciliar el sueño, eso es fatal estar lejos de tu, claro y el trabajo, entonces me arrepentía y me decía ‘¿porque no esperé un año más, porque no viajó primero mi esposo y yo terminaba con mi carrera?’. (...) Por teléfono y por cartas.”*

La relación constante con los hijos a través de diferentes medios de comunicación es mencionada por todas las mujeres que desarrollan cadenas globales de cuidado. Además del teléfono y las cartas también se incluyen los contactos vía internet, el envío de regalos y las visitas vacacionales. La frecuencia de estas últimas varía en función de diferentes factores como la distancia geográfica con el país de origen o la situación legal en destino, condicionando ambos su periodicidad a una o dos al año o ninguna en varios años. Durante estos períodos vacacionales la maternidad se transforma por completo desde una relación breve y a la distancia hasta convertirse en un trato intenso y continuado. La maternidad, de esta manera, se presenta como una relación cíclica con picos de alta intensidad concentrados en el tiempo. Además los primeros días de este reencuentro significan el restablecimiento de la confianza y la intimidad entre las partes, por lo que se convierten en un período de transición entre la distancia y la total dedicación. Todas las mujeres, a excepción de una, señalan que las diferentes formas de contacto que se desarrollan permiten la supervisión de la educación y buen hacer de sus hijos, así como el mantenimiento del vínculo emocional con los

misimos. Estos objetivos sólo pueden conseguirse con la colaboración continua de la familia en origen, merced a la insistencia constante en la importancia del papel de la mujer en el extranjero y en su valor de madre en la distancia. Se intenta por todos los medios que los niños no pierdan los vínculos afectivos con su madre ni generen reacciones negativas a su ausencia. Sólo una mujer expresa de forma explícita que la migración -hace más de once años- ha significado el establecimiento de una situación ambigua en su papel como madre. La mujer señala que tras los sufrimientos de los primeros meses se produjo una reorganización de su vida en torno a cuestiones –como el estudio o las relaciones sentimentales- que le hubieran sido imposibles de desarrollar con responsabilidades familiares directas

Además de la relación con los propios hijos las empleadas domésticas reflexionan sobre los lazos de unión que se generan con los niños a los que cuidan. Dorotea, en este sentido, es la única mujer que señala de manera inequívoca la sensación de estar transfiriendo el amor que no puede brindar a su hijos a la hija de su empleadora. Considera que la lejanía espacial le impide desarrollar la faceta afectiva de la maternidad en relación a sus niños por lo que la despliega con la niña cuidada remuneradamente, que es con quien pasa la mayor parte de su tiempo. Esta niña se conforma en el elemento esencial de la vida de Dorotea en Madrid, y las pocas veces que se ha alejado de ella durante más de un fin de semana o que la ha dejado enferma ha mantenido un contacto telefónico continuo para informarse sobre su estado y oír su voz. Sus mismas amigas se quejan de la dependencia que ha generado con esta niña, cuestión de la que ella se muestra consciente pero que es incapaz de remediar. A pesar de toda esta transferencia de cariño Dorotea tiene claro que la relación que mantiene con la niña es meramente accidental, en cuanto a que responde exclusivamente a una contingente situación laboral. Además, como ocurría en el momento de la entrevista, si se ve obligada a elegir entre la niña y sus propios hijos no se le presentan ningún tipo de dudas, ya que sus hijos constituyen la relación emocional sólida que va a permanecer a lo largo del tiempo. La empleadora había solicitado a Dorotea que modificase sus planes de visita de un mes a sus hijos -tras dos años de ausencia- por coincidir por casualidad con el nacimiento de su segunda hija. Dorotea se negó priorizando de esta manera su vida personal, incluso ante el riesgo de perder su trabajo y el contacto con la niña, ya que entiende las necesidades de su empleadora como madre no pueden prevalecer sobre las suyas propias. Esta situación la ha obligado a ver que un cambio de trabajo



implicaría, probablemente, el desvanecimiento progresivo de la relación con la niña ya que el nexo que las une, en última instancia, es meramente mercantil.

*“Y que la quiero mucho, yo había depositado, he depositado en ella el cariño y el amor que no, que en estos momentos no se los estoy dando a mis hijos, entonces uno vuelca en ella todo eso. Me gusta peinarla, mimarla mucho, hacerle mucho cariño, ella también se prende mucho de mí, y bueno, una semana que estuve en Londres, cuando llegué y ‘dónde tu t’aba y dónde te habías ido’. Y yo salgo y voy, libro con unas amigas en un piso y estoy el domingo y estoy hablando de ella, y dicen ‘Dorotea por favor, habla de otra cosa, tú hablas sólo de Yaiza, como si Yaiza fuera tu hija’. No saben cómo la voy a extrañar cuando vaya a Ecuador, caramba, y yo lo primero que hice en Londres fue llamar que yo había llegado bien y que cómo estaba la bebé, dicen ‘por Dios Dorotea, que la niña está bien, está con sus padres, la niña está bien’, digo si lo sé, lo sé, le digo pero es mi manera de ser y la quiero muchísimo, muchísimo, muchísimo. A mí me contrariaría muchísimo regresar de Ecuador y no trabajar con ella, los voy a extrañar a todos, pero bueno, tampoco, este, las cosas no se dan para siempre, porque a tus mismos hijos tú los pierdes cuando son adultos, hacen su vida aparte, y tú, y bueno, ahora hay otras personas que no son nada de uno, igualmente una persona que, que la he llegado a querer porque estoy trabajando aquí, nada más.”*

Muchas otras mujeres entrevistadas se plantean el dilema del cariño hacia los niños -ninguna la transferencia- y la manera de manejarlo en función de la relación afectiva como meramente temporal y mercantil. Se generan lazos afectivos importantes, pero son conscientes de que éstos se encuentran condicionados a su situación laboral y su relación con los padres de los menores. Otro elemento interesante que se desarrolla en los discursos, y que apoya la perspectiva de la inexistencia de una transferencia automática del cariño, es el relativo a los diferentes tipos de sentimientos que se generan en las relaciones con los niños a los que cuidan. El grado de afectividad varía según la empatía con ellos, la relación con los padres o el momento vital en que se produce la relación. Algunas mujeres incluso apuntan las diferencias que se pueden desarrollar respecto a los sentimientos hacia dos hermanos en una misma casa, con quienes se establecen vínculos afectivos de diferente grado. En todos los casos, sin embargo e independientemente de la fortaleza de los sentimientos, los límites en las relaciones son difíciles de establecer en función de las dificultades que plantea el juego de ser madre sustituta. Este equilibrio no sólo concierne a las cuestiones relacionadas con el cariño

sino también a lo relativo al establecimiento de normas y disciplina para los niños. La decisión última sobre el tipo de educación corresponde a los padres pero es tarea difícil no asumir aproximaciones personales al cuidado en ocasiones concretas, ya que son las empleadas domésticas quienes comparten gran parte del tiempo con los niños. El poder de acción y decisión de las empleadas varía para cada caso según se establezcan los espacios de autoridad en cada uno de los hogares. En la mayor parte de los casos suele producirse una delegación de la capacidad de decisión mientras los padres se encuentran ausentes, combinado con la asignación de un papel secundario y subordinado a sus decisiones cuando éstos se hallan presentes. Consideran que en algunos casos los niños perciben esta duplicidad de límites y situaciones y se comportan de manera diferente según se estén relacionando con sus progenitores o con su cuidadora. Varias son las entrevistadas que sostienen mantener una relación muy estrecha con las madres y de gran concesión de autoridad para con los niños pero, pese a esto, tienen claro que éstos en ningún caso son sus propios hijos. Los grandes lazos afectivos que puedan surgir no son sinónimo de maternidad ni para ellas ni para los niños, por lo que la relación se podría definir más como el cariño hacia sobrinos u otra familia similar. El caso de Úrsula se presenta interesante por la doble duplicidad de roles maternos que señala. El primero concierne a las situaciones en que los niños de las empleadoras llegan a confundir el papel de la madre y el de la empleada doméstica debido a la desatención y ausencia de la primera. Se produce de esta manera una doble relación de maternidad donde los niños no pueden diferenciar el vínculo primario de la relación y, en muchos casos, prefieren incluso compartir el tiempo con la cuidadora. Varias otras entrevistadas también son críticas ante la forma de desarrollar la maternidad en España, considerando que se produce una delegación excesiva en la atención a los hijos generando vacíos emocionales que ellas deben suplir. Por otro lado, Úrsula también apunta a la idea de doble maternidad en relación a su propio hijo ya que al haberlo dejado al cuidado de su hermana y ésta ejercer muy dedicadamente la tarea de los cuidados ha pasado a tener dos referentes emocionales. Esta situación no le preocupa en absoluto porque considera que no existe competencia por el cariño del menor ni miedo por su parte a la finalización de la relación familiar.

*“Con la primera niña que trabajaba paraba conmigo todo el día, a su madre sólo la veía dos horas por las mañanas, después paraba todo el tiempo conmigo, que vamos, se encariñó conmigo y hasta me decía ‘mamá, mamá, mamá’, entonces sí yo la aprecié bastante ¿sabes? fue duro dejarla, pero porque te encariñas. (...) No, no puede*

*tener [niños la hermana] entonces quiere al mío, me lo consiente, y hasta me lo malcría digo yo.”*

### **La gestión del tiempo en las empleadoras domésticas: entre la identidad maternal y laboral**

La principal preocupación de las madres empleadoras se centra en la forma de gestionar el tiempo, es decir los espacios que le dedican al ámbito de la familia y al del trabajo. La consecución de este equilibrio constituye la tensión constante de vida de las mujeres entrevistadas quienes señalan un anhelo por mantener una esfera de realización en el espacio público conjuntamente a una dedicación a los hijos y su crianza. La forma de conseguir este equilibrio varía en función de la realidad de cada una de las mujeres y de sus prioridades. En el caso de Judith, por ejemplo, se privilegia la realización profesional frente a la familiar, aunque sin abandonar por completo esta última. Judith es una profesional liberal que ha montado su propio despacho y, por ende, ha decidido que merece dedicación y esfuerzo. No cree que ella pueda adaptar sus horarios a los de su hija debido a que esto mermaría su crecimiento profesional. Debido a que su posición económica le permite mercantilizar todas las cuestiones que desee, relega la mayor parte del cuidado al mercado. Los tiempos vitales son los establecidos por el trabajo, que en su caso son auto-impuestos, según las normas sociales imperantes –más de diez horas fuera de casa con largo descanso para la comida y reuniones en horarios diversos. Considera que cualquier tipo de organización alternativa revertiría en su contra, por lo que se encuentra satisfecha con la distribución temporal conseguida.

*“El horario lo marco un poco yo, pero realmente lo que hago es más o menos salgo de casa como a las nueve, suelo llegar, yo trabajo como de nueve y media a dos menos cuarto y de cuatro y media y siete y media, lo que pasa es que eso al final puedes añadirle casi veinte minutos, media hora de viaje (...) Yo lo que no puedo es coger a las dos y decirle a un cliente, que a lo mejor me pasa cinco días, ‘No, mira, perdona, es que tengo que ir a buscar a mi hija’ ¿sabes? porque eso lo puedes hacer una vez, dos veces, pero al final ese señor lo que va a pensar es ‘esta chica’, es normalísimo, ‘está pensando en su hija y no está pensando en mi asunto’, y claro a mí me pagan por el asunto, no por la hija.”*

A diferencia de Judith, Marta señala que la preponderancia del empleo remunerado le genera estrés y desequilibrios emocionales y no se corresponde con su

ideal de distribución de los tiempos vitales. Pese a que transfiere la mayor del cuidado al mercado ella se esfuerza por estar pendiente de las cuestiones fundamentales ya que no hacerlo le genera cierto sentimiento de culpa por la impresión de desatención hacia su hijo. Su organización actual, por tanto, le produce gran demanda de energía por la exigencia de estar rindiendo al máximo en todos los momentos del día, así como sensación de agotamiento y malestar general. Considera que no haber tenido hijos antes –tiene treinta y seis años- y el pensar en no agrandar la familia se deben fundamentalmente a las dificultades de combinar las posibilidades de ser madre con un trabajo acorde a sus anhelos personales. Al tener a su hijo barajó la posibilidad de modificar sus horarios laborales para pasar un poco más de tiempo con él –sale de casa a las ocho de la mañana y vuelve a las siete de la tarde- pero le fue imposible y su única alternativa se constituyó en abandonar ese empleo para buscar otro al mismo nivel pero con mejores condiciones. Ante el miedo de no encontrarlo y tener que sacrificar sus logros profesionales permaneció en el antiguo relegando sus deseos de pasar más tiempo con su hijo. Frente a estas circunstancias Marta se plantea el valor de la mujer moderna independiente y trabajadora, ya que observa en sus amigas amas de casa una más alta calidad de vida y una cotidianeidad más feliz, además de no verse excluidas de disfrutar de sus hijos como le ocurre a ella. Reflexiona sobre la idea de la maternidad tradicional donde poder dedicarse sin agobios a una tarea concreta, aunque sus dilemas emocionales son constantes ya que ni ésta ni su situación actual la satisface plenamente.

*“Claro que a veces te planteas, no sé, al final el niño está más tiempo con esa persona que contigo, es como un tema de conciencia, luego dices: pero en realidad lo está educando otra persona, pero yo no encuentro más alternativas que eso (...) porque ahora mismo en España conseguir trabajos a tiempo parcial es prácticamente imposible y siempre que lo consigues es a costa de tu carrera, entonces tienes que tirar para adelante, como, por otra parte, ves que el resto de la gente lo hace, pues dices ‘bueno no va a ser mi hijo el único que lo lleve mal’, así que tiras para adelante, ahora, si que influye a la hora de tomar decisiones de sobre tener más hijos, yo creo que si que influye.”*

Son varias las mujeres que, aunque en menor grado que Marta, no se encuentran satisfechas con la manera con la que pueden combinar su maternidad con su realización profesional. No desean renunciar a esta última pero sienten culpa o frustración si no pueden dedicar tiempo a sus hijos. Alguna de ella incluso llega a afirmar que, al igual

que las demás mujeres, desearía trabajar pero únicamente de manera parcial para poder dedicar tiempo a los niños. Detrás de esta idea se encuentra la percepción de un número importante de mujeres –aunque menor que en el caso de las empleadas domésticas- de que la maternidad es más importante que la paternidad y que, independientemente del carácter o logros de la mujer, los hijos le pertenecen fundamentalmente a ella. Insistiendo en la sensación de las mujeres en relación al logro de una buena maternidad, Aitana relata que tras algunos meses de combinación del cuidado de su hija recién nacida con horarios laborales extensos su situación emocional era tan precaria que decidió reorganizar sus tiempos. Aitana sentía que el pasar muy poco tiempo con su hija le producía gran frustración ya que apenas la veía crecer y apenas la conocía. No menciona sentimientos de culpabilidad debido a que su sensación era de impedimento de realización de sus deseos y no de obligación de cumplir un rol de madre. Consideraba que cualquier otra persona que cuidase a la niña la conocería más que ella y además los tiempo que podían pasar juntas no sólo eran escasos sino de mala calidad debido a su cansancio tras una larga jornada de trabajo. Su elección consistió en pedir reducción de jornada y eliminar las aspiraciones de seguir creciendo dentro de la empresa en favor de una maternidad más activa y presencial. La decisión no fue estimulada por la culpa o el miedo a una mala crianza de su hija –estaban fundamentalmente en manos de los abuelos- sino por el deseo de compensar los tiempo que se le dedica a cada esfera logrando que el laboral no fuese mucho mayor que el familiar.

*“Pero cuando me quedé embarazada del tercero hablé con mi jefe, para en vez de salir a las seis y media, poder salir a las cuatro, que es lo justo para salir pitando a recoger a Alba a las cuatro y media. (...) Soy la única que tiene reducción de jornada, es una empresa de veinte trabajadores, pero realmente el jefe ha visto que porque trabaje dos horas menos tampoco...Y para mí, me ha dado equilibrio emocional, porque yo antes salía a las seis y media, llegaba a casa de mis padres a las siete, porque trabajo en Las Rozas, llegaba a las siete aquí a San Sebastián de los Reyes, recogía a Alba y me iba a Pinar de Chamartín, o sea que cuando quería llegar eran las ocho, llegaba, la bañaba, a dormir, y a la mañana siguiente lo mismo. (...) Quería tener un segundo rápido, un tercero, no creo que tenga más, siempre había dicho que tendría cuatro, y creo que no voy a tener el cuarto, pero no me imagino pensando, ‘por el trabajo no voy a tener hijos’, entonces tendría que haber dejado de trabajar o haber trabajado menos horas. (...) Entonces bueno, la mujer tiene que ir asumiendo poco a poco*

*que no va a llegar a tanto en su carrera profesional porque es muy difícil. (...) O llegar a casa y ponerme a estudiar algo que tenga que ver con mi trabajo, pero ¿cuándo? ¿y las niñas abajo al parque con Pamela? Pues para eso estoy yo que soy su madre.”*

La idea de renuncia profesional que trae consigo la maternidad es una idea compartida por la mayoría de mujeres entrevistadas. Ellas consideran que una vez tienen hijos no pueden dedicarle al empleo el tiempo que éste demanda y que progresivamente esta carencia se acumula mermando su crecimiento profesional. Algunas de las mujeres apuntan, además, que esta situación pese a ser una realidad para las mujeres en su conjunto se presenta de forma más notoria en el caso de España, donde los horarios laborales y los apoyos públicos impiden una combinación armoniosa de las distintas esferas. La mayoría de las mujeres, como Aitana, han asumido esta consecuencia en su esfera laboral en beneficio de la formación de una familia. Las razones para priorizar la maternidad se presentan diversas y responden a realidades personales variadas, al igual que los grados en los que se lleva a cabo. Dos mujeres incluso llegaron a abandonar el empleo remunerado durante los primeros años de vida de sus hijos por considerar que la base del desarrollo de una persona sana es la presencia continua de la madre durante los inicios de la vida. Otra mujer durante el crecimiento de su primera hija –ahora de nueve años- mantuvo su forma de trabajo intensiva relegando la mayor parte de los cuidados, pero al tener una segunda hija decidió invertir los papeles y disfrutar de una maternidad a tiempo total haciendo uso de una excedencia laboral de un año. En este caso la decisión, al igual que para Aitana, no se justifica fundamentalmente en la idea de bienestar de los menores sino en la propia satisfacción personal.

Por último se deben mencionar algunas cuestiones concretas a las que aluden las mujeres en relación a la idea de maternidad. Una de ella ya fue mencionada por Aitana de forma fugaz y se refiere al tiempo de calidad que desean compartir con sus hijos. No consideran tan importante la presencia continua de la madre con ellos sino la calidad del tiempo que pasen juntos, es decir que éste no esté dedicado a las difíciles tareas cotidianas –como la ducha o la limpieza. La maternidad se convierte de esta manera en una cuestión de calidad y no de cantidad. La consecución de esto, evidentemente, sólo puede lograrse si alguna otra persona realiza las tareas cotidianas necesarias y para esta función precisamente se contrata una empleada doméstica. El hecho de que esta tercera persona realice numerosas tareas con los hijos no implica una menor importancia de la

relación materno-filial ya que lo que vale es el compromiso mental que se genere entre ellos. La lealtad emocional de las madres sigue siendo muy alta e incluso para algunas mujeres es tal que su presencia las acompaña durante todo el día, independientemente del tiempo real compartido con los niños. Algunas mujeres señalan que una vez que se tienen hijos la dedicación mental hacia ellos es incomparable con ninguna otra, incluso la laboralmente comprometida. Una segunda cuestión merecedora de ser mencionada se refiere a la sensación de una mujer de estar realizando una maternidad a distancia por el escaso tiempo que pasa con su hijo y el control telefónico a distancia que mantiene. En este sentido percibe su situación como similar a la que experimentan las empleadas domésticas que dejan a hijos en origen.

La contratación de empleadas domésticas no afecta en el mismo grado a la concepción de la maternidad de las mujeres entrevistadas. En muchas ocasiones este recurso se considera únicamente como un apoyo a las tareas de mantenimiento y de cuidado que no se pueden realizar directamente, sin mayores implicaciones simbólicas. En otros casos las mujeres se plantean las relaciones que se originan entre los niños y las dos mujeres presentes en la casa –ellas mismas y las empleadas domésticas- en términos de competencia o suplantación. Marta, como ya se analizó, se encuentra convencida de esta última situación llegando incluso a considerar que la empleada lo está educando más que ella misma. Ésta pasa mucho tiempo con el niño por lo que éste se identifica con ella y adquiere algunas de sus pautas y sus hábitos. Esta situación de doble maternidad, además de no presentar alternativas, no le genera conflictos respecto al afecto que el niño puede desarrollar en relación a ambas mujeres por considerar que todos los actores implicados tienen clara su posición en la ecuación de relaciones. Marisa, en esta misma línea, considera que no tiene sentido plantearse posibles rivalidades debido a una maternidad dual ya que lo más importante reside en el bienestar de los niños y no existe nada negativo en el establecimiento de lazos afectivos fuertes entre ellos y su cuidadora. Ella se encuentra orgullosa de la buena relación de su hija con la empleada doméstica debido a que eso ayuda a todos a que las cosas funcionen mejor y tampoco considera que genere contradicciones con la idea de maternidad. Esta firme aproximación al funcionamiento de los lazos afectivos también es defendida por otra mujer a quien no le importa relegar todos los cuidados de su hija dejando para ella únicamente momentos concretos del día. Estima que el lazo materno-filial no necesita ser defendido ya que es un vínculo inquebrantable que se establece con independencia del tiempo que se pase con los niños. Otro grupo de empleadoras, por el

contrario, sí tiene presente las posibles rivalidades emocionales que entre ellas y las empleadas domésticas puedan surgir en relación a los niños. Aitana incluso llega a señalar que una de las razones para no contratar a una empleada de forma interna es precisamente el evitar esta posible situación. Si el niño pasa menos tiempo con la empleada que con la madre menores serán las posibilidades de que se le generen confusiones afectivas. La maternidad individual, en el sentido de una sola figura que cumpla con este papel de forma inequívoca, debe mantenerse de forma sólida.

*“Yo, bueno pues, estoy satisfecha conmigo misma a nivel profesional, pero también a nivel familiar. (...) Imagínate que hubiesen estado con una persona extraña, que igual es que le van a educar, pues eso. (...) Es importante que se lleve bien con las niñas, pero relativamente, porque no convive con ellas. Sí, sí, y ya te digo no están solas, es muy raro que se queden solas con ella. O sea a lo mejor algún día he venido y las he dejado solas un momento porque tenía que acercarme a no sé donde y prefería que las fuese bañando, pero en general estoy cuando está con ellas. O sea que para mí no es tan importante que se lleve bien con ellas. O sea puede que sea un criterio para decir no a una interna, pero ya te digo no es el que más me pesa, el que más me pesa es que no es necesaria y creo que no podía tener una persona viviendo aquí en casa, sin sentirla como un miembro de la familia más, y no es eso, porque es una relación laboral, y para mí no lo sería, y para mí sería un problema.”*

Para concluir el análisis de los vínculos afectivos entre los niños y las empleadas domésticas señalar el caso de una mujer que defiende la postura anteriormente mencionada de distancia de los sentimientos del niño respecto a su cuidadora, pero la opuesta cuando se refiere a los lazos en la dirección contraria. Desea que la empleada considere al niño como parte de la familia –aunque no como un hijo sino como un sobrino- y le produzca prácticamente los mismos sentimiento y preocupaciones que a una madre a la vez que el niño no establezca ningún cariño especial hacia ella. Defiende, por tanto, una cierta aproximación de doble maternidad de arriba hacia abajo –de los adultos a los niños- pero de individualidad y exclusividad de abajo hacia arriba.

### **Pertenencia e interacción de diferentes ‘grupos hogareños’**

Las diferentes relaciones afectivas que se originan entre las empleadas domésticas y las familias que las emplean, así como entre ellas y sus propias familias – en origen o destino- generan el sentimiento de pertenencia a uno o más ‘grupos



hogareños' y diversas formas de relacionarse con ellos. Por este término se entiende tanto las relaciones que se desarrollan dentro de una casa como aquellas que lo hacen en función de vínculos afectivos. Los dos conceptos utilizados en las investigaciones actuales, de hogar y familia, no dan cuenta de la complejidad de relaciones de referencia que se crean en función de las complejas situaciones que crea la migración y el trabajo en el sector doméstico. Este concepto de 'grupo hogareño' pretende aglutinar ambas ideas de habitabilidad e intercambio sin que estas sean excluyentes. La principal idea que se deduce del discurso de las mujeres entrevistadas indica las dificultades que existen para definir los lazos emocionales con cada una de las estructuras de hogar y la ambigüedad que se ocasiona con respecto a ellas. Las mujeres que reconstruyen su hogar en destino y que, por otra parte, trabajan por horas o con jornadas parciales presentan menos problemas para diferenciar el lugar que cada una de estas estructuras ocupan para ellas. Así Eva señala, por ejemplo, que pese a encontrarse absolutamente cómoda y relajada en el hogar de la empleadora tiene claro que éste se conforma únicamente como un agradable sitio de trabajo mientras que su hogar es aquel en el que vive con su familia en Madrid. En el uso cotidiano considera el hogar de la empleadora como su propia casa, en el sentido de que puede establecer sus rutinas y hábitos sin interferencias –pasa todo el día sola con el niño- y hacer uso de los elementos de la casa. Esta comodidad plena no implica, sin embargo, la dualidad de pertenencias a los hogares de familias distintas. Eva establece cual es el hogar al que debe toda su dedicación y cual constituye un lugar de trabajo hacia el que siente únicamente compromiso y cariño.

*“Aquí estoy muy contenta, ellos son muy buenos, gente que me tratan bien, aquí trabajo como en mi casa, aquí estoy como en mi casa, estoy con el niño y hago las cosas y todo, pues muy bien, muy contenta, han sido dos años y cuatro meses, tres meses que he estado muy feliz acá pero bueno... (...) No, no me quedaba a dormir, Juan me llevaba a mi casa y yo regresaba al otro día normal a trabajar. [risas] (...) Pero no me gusta porque es algo como, yo me siento mal, no me gusta, igual con las llamadas, yo puedo llamar pero si necesito algo muy urgente, si es algo, bueno tiene que ser ya, yo me tomo el atrevimiento y lo cojo pero llamar para ponerme a hacer visitas, no, no me gusta tomarme la confianza.”*

Este tipo de relación entre ambos 'grupos hogareños' es la que se defiende de manera más habitual en los discursos de las mujeres empleadas de hogar. Ellas son

conscientes de que estructuras les son propias y cuales ajenas, aunque con estas últimas se encuentren totalmente familiarizadas. Muchas entrevistadas, al igual que Eva, señalan que las casas donde trabajan se conforman como lugares propios donde pueden decidir sobre su tiempos, sus comidas o utilizar los artefactos eléctricos–video, televisión– presentes en el hogar. Varias incluso señalan que pueden recibir visitas de su familia o ausentarse en caso de necesidad. El hecho de sentir la casa como propia no implica una confusión en la sensación de pertenencia a los hogares en función de la clara diferencia entre el concepto de casa y hogar. De todas maneras también es necesario apuntar que la expresión ‘siento la casa como si fuese mía’ puede presentar variados significados, así para algunas mujeres consiste en compartir la casa sin restricciones mientras que para otras implica únicamente en el hecho de tener tiempos propios o no ser tratadas como extrañas.

Rosa presenta una situación diferente a la narrada por Eva puesto que en su caso el hogar de la empleadora se ha constituido en el ‘grupo hogareño’ de referencia, situándose incluso en una situación privilegiada respecto al suyo propio. Al llegar a Madrid dejando a su familia en origen Rosa atravesó una difícil situación anímica, encontrando gran apoyo en la mujer empleadora y su familia. Rosa señala incluso que la empleadora se convirtió para ella como en una madre –la suya acababa de fallecer– así como en su referencia absoluta en Madrid. La sensación de apoyo la experimenta en ámbitos diversos como la comunicación y el compartir experiencias personales en plano de igualdad con la empleadora, el poder y responsabilidad asignados sobre los hijos de esta última –firmando actas del colegio o estableciendo normas–, el apoyo a su situaciones personales –estableciendo, por ejemplo, un calendario para sus consultas médicas o recibir préstamos económicos para la reagrupación de toda la familia. Además Rosa percibe un salario alto para el sector –720 euros–, puede ausentarse de la casa empleadora para ocuparse de sus hijos en caso de necesidad y realiza periódicamente actividades conjuntas con sus hijos y los hijos de la empleadora financiadas por esta última –como ir al parque de atracciones o a la piscina. En síntesis, a pesar de las dificultades por el horario que debe cumplir, Rosa se siente afortunada de haber encontrado un nuevo hogar donde se halla a gusto y puede compartir sus experiencias vitales. Esto no es óbice, sin embargo, para que al reagrupar a toda su familia en Madrid hubiese preferido residir con ellos encargándose de sus hijos diariamente como lo hacía en origen. Esta organización, sin embargo, se presentó imposible de realizar ya que un horario limitado no cubría las necesidades de la

empleadora. Rosa decidió priorizar estas últimas por sobre las suyas propias ya que ese hogar había constituido su único ‘grupo hogareño’ durante su tiempo de soledad en Madrid y ahora debía fidelidad todos sus miembros, que también forman parte de su vida. Los sentimientos que Rosa presenta son contradictorios en cuanto que quiere y siente que debe mantenerse fiel al hogar que la ha acogido a la vez que desearía poder dedicarse más a su hogar originario donde crecen sus hijos. En la actualidad, por tanto, se encuentra inmersa en la ambigüedad de pertenecer a dos hogares simultáneamente.

*“No, sigo interna, sigo interna pero la señora yo te digo que es como haber encontrado a mi madre porque, hombre, en el mes de abril perdí a mi madre y en mayo estaba viajando yo, eso fue lo más duro para mí. La señora Marisa, esteee, conoce a mi familia, ella es, yo le digo siempre ‘usted es como mi segunda madre’ porque ella me ha ayudado en todo y con mi familia tiene muy buena relación y mi familia también, mis hermanas, que ya han venido más familiares, y mis sobrinos vienen aquí y la conocen y ella los conocen. (...) ¿El lunes que pasó? fuimos al parque este de atracciones con los niños de aquí y mis hijos, pasamos todo el día allá y luego me los llevé a ellos, a los peques de aquí a dormir a mi casa y vinimos al otro día. (...) Sí, sí, la mayoría es así aquí, cuando ellos se van de verano porque en otro mes me necesita y no puedo...”*

Otras mujeres experimentan una situación similar aunque con la gran diferencia de que uno de los ‘grupos hogareños’ a los que sienten pertenecer se encuentra en destino y otro en origen. Esta situación provoca que la superposición de deseos y necesidades no sea tan patente y la gestión de esta doble pertenencia se torne en más fácil. En este caso se encuentra, por ejemplo, una mujer que experimentó el acogimiento a su llegada a destino de forma similar a Rosa y en la actualidad no se atreve a realizar una visita a su familia por los inconvenientes que esto podría ocasionar a la empleadora en destino. La mujer considera que en la actualidad el hogar de la empleadora constituye su único ‘grupo hogareño’ real y le dará, en consecuencia, prioridad hasta volver definitivamente al país de origen. En otro caso la imbricación con el hogar en destino no es tanto a nivel afectivo sino material, en cuanto que constituye la única residencia a la que tiene acceso la mujer que lo menciona. En este sentido considera que conforma su único ‘grupo hogareño’ en destino, aunque desde el punto de vista emocional no lo confunda en ningún caso con su hogar originario y conservado en la transnacionalidad.

El hecho de haber dejado hogares en origen y mantener familias de forma transnacional no ha significado, para casi ninguna mujer, la sensación de pérdida de éstos. La idea de pertenencia se mantiene en la distancia y el objetivo último de la migración reside, precisamente, en el bienestar de esos hogares. Únicamente Raquel señala que la migración significó para ella la desaparición de su ‘grupo hogareño’ en origen y el distanciamiento posterior en las relaciones con los miembros que quedaron allí. La mujer apunta que tras meses en Madrid la relación con su pareja, y padre de su hijo, se enfrió hasta hacerse inexistente en la actualidad. Ella ha formado otra pareja en destino con quien proyecta su vida futura, mientras que la aproximación respecto a su hijo se presenta ambigua: lo considera un elemento esencial en su vida –y aceptado por su pareja- a la vez que automáticamente lo elimina de los planes a medio plazo en destino. La coexistencia de las distintas relaciones afectivas y la pertenencia a diversos ‘grupos hogareños’ se ha tornado para ella bastante complicada. Volviendo a los discursos de las mujeres, un elemento de dificultad que señalan respecto al mantenimiento de ‘grupos hogareños’ simultáneos radica en poder diferenciar lo propio y lo ajeno en cada uno en los que se involucran. Se crean situaciones confusas por la necesidad de definición constante de la relación con cada uno de los ‘grupos hogareños’ a los que, de una u otra manera, pertenecen. Algunas mujeres no conforman únicamente dos ‘grupos hogareños’ sino que se involucran en tres distintos: el de origen, el de la empleadora y aquel en el que habitan en destino con amigos o familiares. En algunas ocasiones, como con Dorotea, son estos últimos quienes se constituyen en la referencia afectiva y cotidiana fundamental en la migración.

*“Y ya, entonces, reunimos varias chicas y pagamos una habitación porque vamos sólo por una noche y el resto todo esa habitación pasa cerrada. Así que los domingos, es devoción nuestra reunirnos todas, invitamos a otras más y cocinamos y hacemos nuestra comida, nuestra comida ecuatoriana cada, cada domingo hacemos diferentes comidas ecuatorianas y disfrutamos todas, pasamos todo el día ahí y salimos por la tarde asimismo a dar por ahí una vueltita o nos vamos a un parque de pronto hasta que nos coja las ocho y regresamos cada una a sus respectivos trabajos. Esa es nuestra vida.”*

La característica diferenciadora principal de estas situaciones radica en el lugar que la empleada doméstica otorgue a cada uno de los ‘grupos hogareños’ con los que construye una relación. Si la identificación se produce únicamente con el hogar

originario no se generará coexistencia de ‘grupos hogareños’ ya que ella sentirá pertenecer a uno exclusivamente, y los demás- de la empleadora y posiblemente de residencia en destino- no serán más que sitios de refugio y/o trabajo.

En relación a la superposición en la formación de ‘grupos hogareños’ las empleadoras de personal doméstico no presentan ninguna confusión en cuanto a su pertenencia a un hogar determinado. La cuestión en este caso radica en la permisividad que desarrollan para que los ‘grupos hogareños’ de sus empleadas domésticas penetren en los suyos propios. En casi todas las relaciones se produce cierta transferencia de las situaciones de estas últimas a sus hogares, ya que son numerosas las horas que comparten, particulares las relaciones que se generan y complicadas las situaciones familiares de las mujeres inmigrantes. Una forma infalible de minimizar estas intersecciones radica en contratar empleadas sin hijos ya que de esta manera se evitan las preocupaciones externas al cuidado de los niños de la empleadora. Para todos los casos Judith refleja el sentir dominante de las empleadoras, defendiendo que no debe producirse ninguna interferencia del ‘grupo hogareño’ de la trabajadora doméstica en el funcionamiento del suyo propio. La empleada debe entender que se encuentra realizando una actividad remunerada con condiciones preestablecidas que no deben confundirse con la vida privada. El hecho de que su lugar de trabajo coincida con su lugar de residencia no supone justificación alguna para entremezclar ambas esferas. Judith narra precisamente situaciones en las que se sintió obligada a despedir a la empleada doméstica debido a los intentos de ésta de trasladar su vida privada al hogar empleador –solicitando, por ejemplo, traer a su hijo a la casa o recibiendo la visita de su pareja. Esta postura no significa que Judith desconozca la situación de la familia de la empleada o que no muestre interés por él pero la información se mantiene a un nivel verbal y superficial con una clara primacía del hogar empleador en toda la relación. Esta postura de preeminencia de un ‘grupo hogareño’ sobre otro prevalece en casi todos los discursos, aunque en muchas ocasiones en un nivel más atenuado que para el caso de Judith.

*“¿Inconvenientes? pues hombre yo creo que al final vives con una persona, convives con una persona que no es de tu familia, que por mucho que tú intentes, mmm, separar las dos cosas, pues a veces no es cómodo para ti y fundamentalmente me imagino que no es cómodo para ella (...) lo único que le dijimos es que no trajera a su marido a casa, o sea que no viniese gente, estaba aquí su marido y le dijimos que aquí ella vivía y además trabajaba y le pedimos por favor que no viniese gente a casa sin*

*decírnoslo y si no estábamos en casa no. (...) En España cada uno tiene su domicilio y si esto es su domicilio y su centro de trabajo, si llego a casa y hay una persona que no conozco, o sea no tiene derecho a estar y yo llamo a la policía, y lo digo por, por ellas y por mí. Y por, tampoco me gusta que Yaiza esté con personas que no, por ejemplo ahora con Dorotea cuando es con gente que conozco me da igual, visitas concretas me parece lógico y normal, pero sino no, sobre todo al principio no me gusta.”*

Unas pocas empleadoras entrevistadas aseguran no tener mayores inconvenientes en que se produzca un cierto solapamiento de ‘grupos hogareños’ en su relación con las empleadas domésticas. Son conscientes de que las necesidades familiares son similares para todas las mujeres y, en consecuencia, demuestran cierta flexibilidad en las formas de organización de las familias y hogares involucrados. La mujer que presenta la situación más extrema permite que la empleada doméstica trabaje en su casa en compañía de su bebé de seis meses. El hecho de llevar a su hijo no tiene porque implicar una menor atención hacia sus niños ni una menor dosis de cariño, siendo el objetivo que todas las partes se encuentren satisfechas con la situación y la empleadora lo está si observa a sus hijos contentos y bien atendidos. La dedicación de la empleada no se encuentra relacionada con la relegación de su propio hogar sino con el estar a gusto y realizar bien su trabajo. De todas maneras, y a pesar de este discurso, esta situación no se considera prolongable indefinidamente en el tiempo por ser resultado de la combinación de curiosas circunstancias. Las otras mujeres que también presentan flexibilidad respecto a la combinación de ‘grupos hogareños’ relatan situaciones más puntuales en el desarrollo de este fenómeno. De forma reiterada, aunque no habitual, se produce la presencia de los hijos de la empleada en la casa o se realizan actividades conjuntas con todos los niños. La presencia de otros adultos se considera más complicada aunque en algunos casos también ocurre, como en el caso en que el marido de la empleada y su hija la acompañan las noches que ésta debe quedarse al cuidado de los hijos de la empleadora.

## **CAPÍTULO VI**

### **Las condiciones del sector doméstico de cuidado**

El recurso al empleo doméstico se constituye en la base de toda la relación entre las mujeres que participan en las cadenas globales de cuidado. En España, y en concreto en Madrid, el trabajo de cuidado implica también el trabajo de la casa y, por tanto, se engloban todas estas cuestiones dentro del amplio concepto de sector doméstico. Por este término se entienden, en consecuencia y respetando el planteamiento teórico inicial, todas las tareas que se prestan de manera remunerada en el interior de los hogares y que tienen como objetivo fundamental la reproducción social. Este tipo de relación laboral se constituye como una relación con claras particularidades debido a las características que presenta en cuanto al ámbito de realización, la normativa que lo rige y las funciones que lo conforman. En este capítulo se analizarán las formas de contratación del sector, su valoración por parte de las mujeres empleadas y empleadoras, así como las modalidades horarias y de delegación de tareas que pueden producirse en su desarrollo.

#### **Formas de contratación del empleo doméstico: proceso de selección**

La razón principal y mayoritaria para contratar a una empleada doméstica de forma continua reside en la necesidad de prestar cuidados a los hijos. Las empleadoras señalan que antes de tener descendencia el empleo doméstico no se presentaba como una necesidad en sus casos, cuestión que se transformó por completo con la ampliación de la familia. Muchas de ellas sí se valían de algún tipo de ayuda anteriormente a los hijos, pero ésta era puntual y para las tareas más fundamentales. En este caso la persona contratada era considerada como una asistente, es decir alguien que asiste de forma puntual en las tareas de la casa. El hecho mismo de que muchas parejas ya se valiesen de este recurso indica la presencia de la idea de separar las tareas ‘sucias’ y ‘limpias’, relegando las primeras de ellas a una tercera persona. Las tareas ‘sucias’ en la casa de una pareja pueden solucionarse en unas pocas horas, por lo que la asistente se encontraba contratada en la mayoría de los casos para una única vez a la semana. Dos cuestiones interesantes de este tipo de empleo doméstico residen en el hecho de compartir el recurso con la familia y en considerarlo una ayuda a la relación de pareja. En relación a la primera cuestión son varias las mujeres que señalan que se contrataba una asistente –que en numerosas ocasiones se encontraba ya trabajando para una generación anterior- de forma conjunta entre toda la familia. Esta empleada realizaba las

tareas de mantenimiento de la casa en las distintas residencias de hermanos, hermanas o padres. De esta manera existía flexibilidad en los horarios y acuerdos debido a que se podían realizar negociaciones dentro de las propias familias para solucionar ausencias o necesidades imprevistas. Además esta asistente era una persona de confianza conocida por la familia durante muchos años y, por tanto, valorada por todos sus miembros. En los relatos de las mujeres se suele mencionar a esta persona como ‘la asistente de toda la vida’, es decir española que siempre se había dedicado a esto y que tiene con los hogares una relación estable y personal. El segundo punto, el de la ayuda a la relación de pareja, indica que muchas de los recién casados deciden contratar estos servicios debido a los inconvenientes que la gestión de la vida cotidiana origina entre las pareja. Varias son las mujeres que apuntan las dificultades de la negociación continua sobre la realización de las tareas de la casa, y que la única solución para evitar males mayores se constituye en la contratación de una tercera persona que se encarguen de ellas. La asistente se convierte así en el elemento mediador entre los miembros de la pareja inhibiéndolos de renegociar sus prioridades y sus relaciones dentro de la casa. Los problemas que se generan consisten, básicamente, en la excesiva asunción de responsabilidad por parte de las mujeres en la realización de las tareas del hogar y la inhibición del hombre de las mismas, lo que genera demandas constantes de las primeras para lograr su redistribución. Ante los inconvenientes que se genera para conseguir una nueva organización se decide de forma conjunta delegar algunas tareas a una persona contratada para resolver así las cuestiones relativas al mantenimiento del hogar.

*“Sí, porque trabajaba en casa de mis padres y entonces bueno pues podía, una tarde a la semana venir, porque viven relativamente cerca, y además bueno la conocíamos y siempre pues es una relajación, el que no la tengas prácticamente que decir nada...”* (Edu, empleadora de clase media-alta)

*“... un día venía dos horas, eeeh, una vez a la semana. Pero porque yo era muy maniática. Yo era la clásica del trapo todo el día por el suelo, y claro llegaban los fines de semana y bueno, al final terminábamos... Y entonces decidimos, bueno metemos una persona que nos ayude un poco, o terminamos por separarnos y nuestra pareja es más importante que esto.”* (Herminia, empleadora de clase media-baja)

Volviendo a la contratación de una empleada doméstica señalar que las mujeres reflejan que una vez con hijos se hace muy difícil poder abarcar todas las tareas de la



casa, y en particular el cuidado continuo de los niños. La presencia de éstos significa que las tareas no pueden acomodarse a una vez a la semana ni relegarse a los momentos más convenientes sino que deben realizarse de manera continua e ineludible. El tener hijos modifica el funcionamiento del hogar y las necesidades en el mismo, y desde su aparición las mujeres se ven impulsada a contratar una persona de apoyo constante. Así mismo explican que según se transforman los ciclos vitales también lo hace la necesidad de una empleada doméstica. La demanda aparece de forma notoria con el primer hijo, y se incrementa cuando aumenta la familia o disminuye según éstos van creciendo. La mayor parte de las entrevistadas señala, en concreto, que la necesidad de contratar una empleada doméstica viene dada fundamentalmente por las posibles enfermedades que puedan tener los niños con la consiguiente imposibilidad de asistir a la escuela o guardería y la obligatoriedad de que queden al cuidado de un adulto. En sus empleos remunerados –y en los de sus maridos- no existe posibilidad de ausentarse de los mismos por razón de enfermedad de los hijos, por lo que necesitan que sea una tercera persona quien cubra estos imprevistos. Como señala una mujer la empleada doméstica realiza la función de comodín, es decir que se encuentra disponible para lo que haga falta en el momento que haga falta.

*“Era de media jornada, con el primer hijo, con el primer hijo media jornada. O sea toda la infancia pequeña de los niños, yo estuve con ellos por la tarde, tuviera o no tuviera persona interna. Pero desde luego hasta que nació Pablo [segundo hijo], tuvimos gente media jornada. (...) desde que quedé embarazada de Pablo tengo gente siempre interna, y espero que no por mucho tiempo...”* (Ana, empleadora de clase alta)

Otra línea explicativa para la contratación del recurso del empleo doméstico lo componen las mujeres que lo señalan, además de cómo una necesidad ineludible, como una forma de mejorar la vida cotidiana. El contar con una empleada doméstica permite tener mayor tranquilidad en la realización tanto de las tareas de la casa como fuera de ellas. Proporciona una cierta flexibilidad en el uso del tiempo y en la organización de algunas tareas que repercute en la calidad de vida de ellas y sus familias. Permite una cotidianidad menos exigida y calculada milimétricamente dando lugar a la posibilidad de cierta espontaneidad en la esfera laboral, personal o de pareja. Así mismo posibilita la delegación de ciertas tareas que de otra manera convertirían la jornada de la mujer en interminable e inabarcable.

*“...pero por supuesto que las labores del hogar necesito una persona que se ocupe de ellas, porque lo que no estoy dispuesta a hacer, desde luego, es trabajar fuera de casa y tener que limpiar, porque no me parecería justo. (...) también parece importante, para mí es una herramienta de trabajo y de felicidad de la pareja, el contar con gente para yo poder salir y divertirme, gente que se ocupa de mis hijos cuando yo no estoy. (...) Sí, una persona que se ocupe de la casa a diario, es necesario, en mi forma de vida sí.”* (Ana, empleadora de clase alta)

Se presenta como una cuestión interesante el papel que los hombres juegan en la contratación de la empleada doméstica y la relación que establecen con ella. En cuanto al primero de los puntos, cabe señalar el interés que éstos demuestran en la accesibilidad a este recurso. Las mujeres señalan que en numerosas ocasiones son los mismos hombres quienes estimulan o insisten en su utilización y que esto constituye el impulso final para su contratación. Llegan incluso a señalar su influencia en el establecimiento de los horarios de la empleada, a través de negativas a la reducción de horas o el interés por su aumento -incluyendo las noches o fines de semana. Algunas mujeres defienden que esto se debe al deseo de los hombres de no involucrarse en las tareas de la casa, unido al hecho de no querer sobrecargar a sus parejas con las mismas, por lo que la única solución se encuentra en la mercantilización. En otros casos las mujeres consideran que el objetivo final es distribuir mejor las tareas familiares reduciendo de la única manera posible el desequilibrio que se genera en función de la diferente disponibilidad horaria y presencia en el hogar de los miembros de la pareja. Otro grupo de entrevistadas, por su parte, cree que sus maridos desean a través del empleo doméstico construir una casa armoniosa sin obligaciones desagradables para ningún miembro de la pareja. Así mismo se señalan algunos casos en los que es la tradición del uso de este recurso -ya en la casa de los suegros- la que hace que se continúe contratándolo por una simple cuestión de inercia, independientemente de la necesidad real.

*“...entonces las cosas de la casa pues mi marido siempreee ha tendidooooo, o sea él no quiere que hago yo, o que me ponga a hacer las cosas.”* (Begoña, empleadora de clase alta)

*“Hasta el punto que él en algún momento ha defendido que teníamos que buscar a otra chica para los fines de semana, para el sábado, y el domingo ‘no mira olvídate de eso, por principios y por fondos’, o sea porque las niñas las hemos tenido para estar*

*con ellas también, o sea una cosa es que te resuelvan más o menos la vida, y otra cosa es que te lo gestionen otros.”* (Fernanda, empleadora de clase media-alta)

El discurso dominante prioriza en el sector doméstico las tareas relacionadas con el cuidado de los hijos frente a las relativas al mantenimiento de la casa. La razón principal para la contratación de una empleada reside en proporcionar bienestar a los niños y, por tanto, este aspecto debe ser el que funcione de forma positiva. Varias mujeres señalan las escasas aptitudes de sus empleadas para la limpieza de la casa o la cocina, pero esto se relega a un segundo plano si se desarrolla un buen trabajo con los niños. A pesar de esta concepción, la mayor parte de las entrevistadas invierten un tiempo considerable en enseñar a sus empleadas las formas en que deben hacerse las cosas de la casa, demostrando que por secundario ese ámbito no deja de ser relevante para ellas. Las empleadas domésticas deben aprender las costumbres propias de la familia contratante para ceñirse a ellas, ya que es opinión generalizada que sus normas son las que deben imperar en el hogar. Algunas mujeres, en consecuencia, piden a las trabajadoras que se incorporen durante el fin de semana o solicitan algún día libre del trabajo para poder enseñarles, mientras que otras dejan que fluya lentamente durante los tiempos que comparten en la casa.

Respecto a la selección de las trabajadoras las mujeres empleadoras son conscientes de que no se tiene la empleada doméstica ideal sino la que se puede conseguir, debido a las dificultades de éxito en la relación y a la importante movilidad en el sector. Por norma general existe gran informalidad en su funcionamiento y en numerosas ocasiones las empleadas abandonan el trabajo de forma abrupta – fundamentalmente por diferencias salariales-, obligando a las empleadoras a encontrar a una nueva persona que la sustituya rápidamente. En este sentido las posibilidades de elección son limitadas en función de la necesidad apremiante y la consecuente imposibilidad de seleccionar personal de forma precisa y concienzuda. La cuestión de la selección, sin embargo, se presenta problemática no únicamente para estos casos extremos sino bajo cualquier otra condición ya que, según algunas mujeres, no existen parámetros objetivos para la elección por lo que ésta se fundamenta principalmente en la intuición. La selección, por tanto, se basa más en una cuestión de buenas vibraciones que en una evaluación racional de las capacidades de la empleada y su afinidad con la familia empleadora. Lo que las mujeres necesitan intuir en la entrevista es la buena voluntad de la empleada y la confianza que se pueda depositar en ella. Este último

concepto –el de confianza- constituye la clave de toda la relación ya que es el que proporciona tranquilidad a las mujeres para dejar a sus hijos y sus casas en manos de otras mujeres en principio desconocidas. Otra mujer, en esta línea, apunta que valora el sentido común que la empleadora pueda demostrar en la entrevista ya que con éste se podrán superar las carencias de formación o cualificación que puedan existir.

*“...bueno y yo era la primera vez que cogía a alguien y no vi a nadie más, la vi a ella y decidí cogerla, o sea no sabía hacer una selección de personal, yo nunca había hecho selección de personal, y de hecho no sé hacerla, eh, porque si no no hubiese cometido el error de coger a aquella que eché, o sea, ahora pienso y era evidente que no servía para el trabajo que yo quería. A veces te dejas llevar más por la intuición.”*  
(Mónica, empleadora de clase alta)

Otros temas que se mencionan en relación a la contratación de la empleada doméstica, aunque de manera puntual, son las referidas a la edad de la empleada, su dominio del idioma español, su conocimiento de las costumbres nativas o su grado de distancia étnica. No existe unanimidad en la valoración de estas cuestiones ya que algunas mujeres aprecian la diversidad étnica en el hogar –como muestra de la diversidad en el mundo- mientras que otras prefieren características lo más similares posibles a las españolas. Esta misma oposición se puede encontrar entre las mujeres que prefieren empleadas de edades maduras –por experiencia y sosiego- y aquellas que las prefieren jóvenes –por energía-, o entre quienes consideran requisito indispensable el dominio del español y quienes no lo consideran un elemento imprescindible. Las mujeres empleadoras entrevistadas también realizan algunas observaciones en relación a las posibilidades de contratación según categorías de sexo o nacionalidad. Respecto a la primera clasificación, y consolidando las perspectivas expuestas en el capítulo tres y siete, el discurso dominante de las mujeres apunta que no estaría dispuesta a contratar a un hombre para realizar las tareas de cuidado de niños. No se terminan de ver las cualidades de cuidado de un hombre de la misma manera que las de las mujeres, sobre todo para los bebés o niños más pequeños. Algunas mujeres son conscientes de la contradicción que esta perspectiva presenta para su visión de la vida en general y la percepción de ellas mismas dentro de la familia. Un discurso sostiene que se defiende esta aproximación únicamente merced al machismo imperante en los países de procedencia de los trabajadores de este sector, lo cual la hace no poder confiar en sus hombres. Otra mujer, por su parte, mantiene que los problemas para contar con un

trabajador hombre no provendrían de ella sino de su marido, por lo que prefiere no plantear esta disyuntiva en la casa. Es curioso que esta última opinión sea compartida por todas las mujeres, es decir que señalen una mayor incomodidad de los hombres ante la posibilidad de tener otro hombre realizando tareas en la casa. Esta sensación de perturbación se exagera si la contratación imaginada fuese de forma interna involucrando la convivencia de todos los actores. En relación a la categoría de nacionalidad la principal diferenciación que realizan las entrevistadas radica en la clasificación entre españolas e inmigrantes. Señalan que se presenta prácticamente imposible el encontrar una mujer española dispuesta a llevar a cabo estas tareas y que cuando esto ocurre sus exigencias son excesivas y, por supuesto, mucho mayores que las de las inmigrantes. Entre estas exigencias sobresale la de salarios más altos así como tiempos de trabajo con horarios más limitados. Algunas mujeres también apuntan a otras cuestiones concretas para preferir a trabajadoras inmigrantes como son: la menor distancia de clase que existe con ellas – no realizan el trabajo por carecer de formación o interés en otras cuestiones sino como resultados de convergencias internacionales complejas-, el hecho de que sean desconocidas en el ámbito social -el pueblo o barrio- por lo que se mantiene más fácilmente el anonimato y la intimidad de la familia o el considerarlas innatamente más dulces y pacientes que la mujer española.

*“Había, había un par de españolas pero el sueldo era muy elevado, pero, y ese no era el principal problema sino que, que además sólo podían de nueve a cuatro ¿no?, lo cual un sueldo elevado de nueve a cuatro más luego una canguro de vez en cuando y tal, se nos salía de presupuesto.”* (Edu, empleadora de clase media-alta)

### **¿El trabajo doméstico como ocupación deseable u obligación?**

La mayor parte de las empleadas domésticas entrevistadas valoran de forma negativa el empleo que se encuentran realizando, aunque únicamente dos lo describen como una profesión espantosa a evitar en la medida de lo posible. El principal elemento que genera desazón es el relativo a la soledad que el empleo en este sector conlleva debido a que es un trabajo que suele realizarse de manera individual -es decir sin compañeros-, en un espacio ajeno y solitario -la casa de la empleadora suele estar vacía- y con interlocutores en un plano de desigualdad -niños o empleadores. Esta sensación de aislamiento social y personal produce enormes dificultades a las empleadas, principalmente en los primeros tiempos en los que deben acostumbrarse. Algunas de ellas llegan incluso a mencionar el haber abandonado alguna casa por lo

insoponible de esta sensación al estar en el campo o carecer de contacto con niños o de comunicación básica con los empleadores. Ejemplo de esto es el caso de una mujer que señala su dificultad para aprender el idioma español debido a la escasez de su comunicación con sus empleadores españoles con quienes comparte la mayor parte de sus horas vitales. La hora del parque, en este sentido, constituye uno de los momentos más agradecidos para las empleadas ya que en ese espacio establecen contacto con otras mujeres con quienes pueden dialogar en un nivel de igualdad acerca de temas de interés común. Unas pocas entrevistadas en función de estas relaciones señalan que no les afecta en absoluto la soledad en su lugar de trabajo ya que de forma frecuente pueden conversar con otras mujeres y sus horas libres las comparten con quien ellas quieran, además de poder utilizar sus teléfonos móviles de forma habitual. El siguiente elemento negativo que se menciona es el relativo al carácter rutinario de este tipo de trabajo. Las tareas suelen repetirse de manera calcada día tras día, eliminándose así cualquier atisbo de creatividad o sorpresa en la cotidianidad. La rutina se percibe tanto en las tareas en sí mismas como en la imposibilidad de combinarlas con otros elementos o situaciones relacionales que compensen esta sensación. Una mujer añade a esta concepción de estructura maquina el hecho de que tras ocuparse de todas estas tareas de forma remunerada debe repetirlas en su propia casa de manera no mercantilizada, es decir que no encuentra prácticamente ningún momento del día donde evadirse de estas funciones. Relacionado con estos dos elementos de rutina y soledad se encuentra también la sensación de encierro que genera este tipo de empleo. Dependiendo de las tipologías de trabajo –que se analizarán a continuación- y la disponibilidad temporal que éstas exigen se desarrolla una sensación de obligación de reclusión física y social con la consecuente posibilidad de tener contacto con el mundo exterior. Esta sensación la relatan en mayor medida las mujeres que habían trabajado con ancianos o aquellas que trabajan de manera interna con menores con una importante responsabilidad en el hogar de la empleadora. El exceso de responsabilidad también conforma una cuestión mencionada en varias ocasiones ya que el garantizar de forma constante el bienestar de los niños exige un compromiso y una atención enormes –con posibles situaciones de desgaste físico y emocional-, que además no siempre son reconocidas. Otras características negativas que se mencionan, aunque de manera más puntual, son las referidas a su construcción como un empleo indefinido y, por tanto, largo e interminable, que genera cansancio, no permite evolucionar y se realiza al completo en un espacio y con unas normas totalmente ajenas. Las mujeres que trabajan con largas jornadas también

apuntan la imposibilidad de mantener una familia propia debido a la dedicación prioritaria a la de otros.

*“Solamente le digo que hay días en que a veces me siento deprimida, será porque estoy dentro de una casa y no salgo, ¿no? (...) Por no estar con mi familia, y a veces me siento tan sola, ¿no? no me siento querida, ni acompañada, ni nada. Me siento sola, como si estuviera yo sola.”* (Martina, empleada de origen peruano)

*“Bueno ¿qué te puedo decir? El, el inconveniente es ¿qué te voy a decir?...yo tengo un problema, el problema de estar cerrada en la casa tantas horas sola, no se trata de estar en la casa, sola, me estoy poniendo últimamente música, tele, no sé que escuchar para oír algo en la casa, de verdad me siento sola en la casa, aunque trabajo, pero, no sé, me gustaría oír a alguien ¿sabes? [risas] (...) no odio limpiar, pero no sé, a veces, te cansas, te cansas de hacer lo mismo todos los días, a veces tiene un día muy no sé que, de verdad que no puedes hacer nada, de verdad estás harta, porque no solamente lo hago aquí, lo hago también en mi casa los sábados y los domingos, o sea que es una tarea interminable.”* (Clotilde, empleada de origen rumano)

Otra valoración claramente negativa hacia el sector es la relacionada con la regulación del mismo ya que se defiende que se presenta muy escasa –o prácticamente nula. A excepción de unas contadas mujeres de ambos grupos, todas ellas dicen conocer las líneas generales de la regulación y ser conscientes de las limitaciones de la misma. Estas limitaciones vienen establecidas en dos sentidos: uno en la inhibición de la regulación y otro en la discriminación que se genera a través de ella. Respecto a la primera se estima que se deja gran espacio a la decisión personal, mientras que respecto a la segunda se mantiene que existen algunas situaciones –como ausencia de seguro de desempleo- claramente desfavorables a este sector. La posición de las mujeres entrevistadas respecto a esta realidad se presenta, sin embargo, heterogénea. Algunas de ellas defienden que esta situación es inadmisibles y que, en consecuencia, deberían regularse en mayor medida hasta alcanzar los niveles de los otros sectores laborales. La falta de regulación conlleva informalidad y ausencia de protección, tanto para las empleadas domésticas como para las empleadoras. Una de las modificaciones que, por ejemplo, sugiere una empleadora es la relativa al pago salarial a través de transferencia ya que sin esto no existe constancia para ninguna de las partes de que se haya realizado de forma correcta. Otras mujeres –en este caso únicamente empleadoras del servicio doméstico- consideran, por el contrario, que debido a las características del sector se

hace imposible establecer una regulación más detallada. Defienden que las necesidades que se demandan son muy personales y, por tanto, no pueden incluirse dentro de una normativización uniforme y general. En este sentido consideran que la regulación tendría que producirse por las propias partes implicadas, en base al sentido común que se les presupone.

*“Sí, yo creo que se debería regular y además favorecería a ambas partes, a ellas y a las familias, porque bueno es que tengo una amiga que ha ido a juicio incluso con una chica, porque la denunció que no la había pagado y la había pagado, yo a Eva la pago con transferencia, con lo cual yo tengo una justificación de que la he pagado.(...) el tema del horario eso es mucho más difícil, porque las casas, cada casa es diferente, las horas de descanso y tal...”* (Begoña, empleadora de clase alta)

Unas pocas mujeres se encuentran en una situación intermedia respecto a estas dos visiones manteniendo que existen algunos aspectos que deberían ser regulados en mayor medida –como el acceso al seguro de desempleo o las formas de pago- pero que otras deberían quedar bajo la decisión individual –como los horarios o ritmos de trabajo- en función de las diversas necesidades de cada caso. Estas mujeres se mueven en un terreno ambiguo entre la protección de la empleada doméstica y el mantenimiento de las facilidades a la familia para poder seguir contando con este recurso. Respecto a esta cuestión, tanto una empleadora como una empleada, señalan que la inhibición en la regulación no constituye un hecho fortuito sino que conforma una actitud planificada para hacer posible la existencia de este tipo de trabajo. La empleadora incluso defiende que si no se produjese esta no regulación, España entera dejaría de funcionar ya que toda su estructura está basada en la utilización de este recurso bajo estas condiciones determinadas. Algunas otras mujeres empleadoras también señalan que la precariedad de este sector es similar a la que se produce en otros ámbitos laborales nacionales, ya que ésta es una característica del mercado de trabajo español en su conjunto. Todas las mujeres -independientemente de su posición y apreciación particular- están de acuerdo en que al no existir una regulación sólida las normas se establecen en función de la predisposición de las personas implicadas. Las mujeres empleadoras mantienen que ellas intentan respetar las normas generales establecidas para el sector así como ser justas en el trato y las condiciones que se solicitan. Pese a que el sector del servicio doméstico constituye una ‘tierra de nadie’ donde se puede actuar a discreción, la mayoría de ellas dice respetar cuestiones básicas como el buen trato, las pagas extras o



la realización de un contrato por escrito. Una mujer señala, sin embargo, que pese a conocer la obligatoriedad del cumplimiento del pago de la seguridad social de manera completa ha negociado con la empleada doméstica el pago conjunto. Las empleadas domésticas, por su parte, son más críticas ante esta situación de arbitrariedad y delegación en el buen sentido común, ya que en muchos casos éste ha demostrado ser inexistente en las empleadoras. Las empleadas consideran que la inexistencia de derechos sólidos da vía libre al abuso y la precariedad por lo que una regulación mayor permitiría limitar estas situaciones. Una empleada señala que no sólo es importante que exista una regulación sino que haya una clara voluntad de hacerla cumplir ya que en la actualidad los incumplimientos en la misma no son demostrables ni se encuentran castigados. Las formas de resistencia que las empleadas relatan ante situaciones de abuso se concentran principalmente en el abandono del empleo y, en segundo lugar, en un cumplimiento menor y más desgastado de las demandas.

*“Nosotros tenemos un reglamento, lo hemos leído, lo sabemos, pero hay cosas que si tú lo puedes decir ‘señora, necesito dos horas descansar en el día’, y te van a decir ‘¿sabes qué? hasta hoy trabajas’.”* (Dorotea, empleada de origen ecuatoriano)

*“Mientras que aquí está todo sin regular, es todo como es un desbarajuste. Pero en el fondo yo creo que la administración hace un poco la vista gorda, porque se da cuenta que la gente no puede hacer de otra manera. Es que, o cambia el sistema y un poco los horarios, o no se puede hacer otra cosa.”* (Raquel, empleada de clase media-alta)

Como cabe suponer no todas las mujeres realizan una descripción netamente negativa de este empleo, sino que combinan algunas de las desfavorables características mencionadas con otras de carácter positivo. Entre los beneficios que se perciben en este sector resaltan que es un empleo que permite cierta autonomía e independencia en la realización cotidiana y que tras un período de acostumbramiento genera una sensación de confianza y protección en relación a la casa donde se trabaja. En este sentido se presenta como relevante el peso que otorgan las mujeres empleadas al hecho de ‘acostumbrarse’, dejando así de valorar su situación para priorizar la tranquilidad de la costumbre. En la realización de este trabajo, en numerosas ocasiones, se presenta una clara evolución desde la dificultad inicial en su realización hasta la convivencia satisfactoria con el mismo. Reflejo del conformismo con el empleo doméstico se encuentra un importante grupo de mujeres caracterizadas por el discurso del ‘bien

pero...’, lo que indica su aceptación acrítica de este trabajo aunque señalando constantes defectos. En estos discursos tras la conformidad se trasluce que el nuevo trabajo no proporciona la satisfacción que brindaba el que se realizaba en origen, que no es un trabajo vocacional o que se podrían realizar trabajos más bonitos. El discurso de la aceptación viene acompañado por menciones a la monotonía o imposición de los ajenos ya señaladas, generando relatos caracterizados por ambigüedades y contradicciones.

*“Tampoco lo hallo mal porque lo trabajo, vamos bien, lo hago bien. (...) Bueno, yo todo trabajo para mí es honrado siempre que lo hagas bien ¿sabes? Un trabajo dignifica a la persona, al menos lo que enseñaron en mi familia. Y sea lo que sea, que yo lo haga, y lo haga bien pues está bien. Aunque, quizás, no sea el trabajo que me haya gustado tener según a la carrera que he estudiado ¿sabes? Pero, no, aquí, un trabajo y te sientes bien, si lo haces bien y si te tratan bien, y ahora yo aquí hago lo que, vamos a mí me tratan bien ¿sabes?”* (Úrsula, empleada de origen boliviano)

Se presenta así mismo un discurso minoritario de elección del trabajo doméstico sobre cualquier otro tipo de empleo, debido a que se perciben en él beneficios comparativos. Se prefiere este trabajo frente a otros accesibles –restaurantes, limpieza, fábricas- tanto por permitir una independencia mayor como por no exigir una relación constante con desconocidos. Las mujeres de este grupo –de las cuales en origen ninguna había realizado un trabajo con mayores cualificaciones- no consideran que sea un trabajo agotador ni mal remunerado y que, además, la mala fama que tiene excede la realidad. Se da el caso de dos mujeres que también han realizado una elección consciente de este tipo de trabajo frente a otras posibilidades por considerarlo más cómodo y mejor pagado que otros -como dependienta- así como por priorizar las relaciones personales conocidas frente al riesgo de empezar nuevas. El cambio produce miedo por lo que prefieren mantener la armonía personal y cotidiana a pesar de no valorar en demasía el trabajo en sí mismo. La valoración de las relaciones personales es comentada por muchas mujeres que señalan este punto como un elemento primordial para la evaluación de la situación laboral. Consideran que en este tipo de trabajo las condiciones se imponen en función de los deseos y necesidades de cada casa, por lo que una vez estas relaciones se construyen de forma positiva esto prevalece sobre cualquier otra cuestión. Pese a esta primacía de lo relacional, algunos discursos intentan resaltar la faceta profesional de este tipo de trabajo. Se apunta, por ejemplo, la importancia de la superación en la realización de las tareas así como la importancia de mantener unos

mínimos de calidad objetivos. También se indica que es un trabajo que permite el aprendizaje y mejora, descubriendo de esta manera cualidades y habilidades desconocidas en ellas mismas.

*“Sí, me gusta, me gusta hacerlo todo. Me gusta planchar, me gusta cocinar, la limpieza también me encanta todo, todo. (...) No me gusta trabajar en restaurantes, porque ahí, según la religión, no me gusta cruzar así con hombres ¿sabes? como hablan y eso. Y a mí no, estas cosas no me gustan. Prefiero una casa que estoy protegida así no, no tengo mucho roce con tanta gente.”* (Salma, empleada de origen marroquí)

*“Pues es que no sé, o sea, es muy difícil hacer una comparación. Es que a nivel personal, yo para mí, estoy muy baja ahora ¿sabes?, porque sabiendo que has trabajado en algo mejor, aunque menos pagado, pero estabas en tu casa y tal. Y aquí te pagan mejor, tienes otras compensaciones, pero yo de todas formas me siento, porque estoy, vamos a reconocerlo, a un nivel bajo ¿no? (...) Que he encontrado otras trabajos que podía hacer, pero he renunciado porque hay cosas que no me gustan. Por ejemplo, en vez de estar en una tienda de dependienta, estar todo el día de pie, doce horas o trabajar sábados y domingos, pues prefiero estar en una casa con unos niños, que también me divierto, o salgo al parque con ellos, y tengo libre mi sábado y mi domingo ¿sabes?”* (Fiona, empleada de origen rumano)

Independientemente de las dos líneas discursivas defendidas por las mujeres entrevistadas existen dos cuestiones que aparecen de forma continua en casi todas ellas. La primera es la relacionada con las bondades del cuidado de los niños frente al trabajo de limpieza o con ancianos. La mayor parte de mujeres consideran más agradecido el trabajo con niños pues de éstos se puede aprender mucho así como compartir momentos agradables y establecer relaciones más sinceras. Como en todos los casos existen excepciones a esta preferencia generalizada, reflejadas en esta ocasión por dos mujeres de más de cincuenta años que se consideran ya muy mayores y cansadas para responsabilizarse del cuidado de menores. Ellas preferirían un trabajo más tranquilo donde las exigencias fueran menores en constancia e intensidad. El segundo punto de acuerdo de la mayor parte de discursos proviene del hecho de asegurar la modificación de la ocupación en un período de medio plazo. Prácticamente ninguna mujer refleja ansiedad por abandonar el sector doméstico aunque esto no es óbice para no proyectarse en él por tiempo ilimitado. Tres mujeres en concreto simultanean estudios de algún tipo

para obtener herramientas con las cuales encontrar salidas a su situación laboral actual dedicándose a una ocupación que consideren de mayor estima social y personal. En este análisis de la relación con el trabajo doméstico no se debe olvidar que son varias las mujeres que carecen de un proyecto migratorio estable y, en consecuencia, su proyecto laboral tampoco lo es. En tanto que su estancia en España se concentra en ahorrar dinero para el retorno la manera más factible de hacerlo es mediante el trabajo en el sector doméstico.

*“...el día de mañana ¿que quieres que te diga? en hogar no quiero trabajar, limpiando casa no...no es por nada, no es que sea un trabajo, mira es un trabajo con mucha honra, digno, es un trabajo pero...uno se tiene que ir mejorando creo yo, yo tengo muchísimas ganas, mi ilusión siempre ha sido pues trabajar frente al público”* (Raisa, empleada de origen marroquí)

*“...lo que si extraño es mi trabajo, o sea yo quisiera dedicarme a lo que a mi me gusta, para lo que estudié y para lo que sé trabajar, en eso, eso si me duele un poco como persona, porque quisiera hacer mi trabajo.”* (Rosa, empleada de origen ecuatoriano)

En relación a los salarios percibidos las empleadas suelen aludir en sus discursos a que éstos no son abundantes pero no inciden mucho más en la cuestión. Debido a su limitada cuantía gran parte de ellas no se encuentran en situación de poder ahorrar, ya por tener que invertirlo todo en destino si la familia se encuentra con ellas o por tener que pagar las deudas contraídas en origen. Si existe una diferencia salarial importante con relación a origen, pero en ocasiones sus beneficios se minimizan debido a que los gastos en destino son mucho más altos de lo que habían imaginado. Otra cuestión monetaria que señalan es la relativa a situaciones de abuso con empleos donde a final de mes o al acabar la relación laboral no se les pagaba lo acordado o donde los salarios se pagaban con mucho retraso tras situaciones de constante tensión. Otro dato de interés que aportan las empleadas domésticas es el relativo al total de ganancias que generan ya que algunas de ellas combinan más de un tipo de trabajo –fundamentalmente quienes trabajan por horas pero también se han dado casos con las empleadas internas o por jornadas- logrando así redondear las ganancias mensuales. Quienes combinan varios empleos logran reunir mensualmente entre ochocientos y mil euros dependiendo de las horas trabajadas y las negociaciones conseguidas.

*“Aquí gano de momento 98 [590 euros] y yo pago la seguridad social y en la otra casa me gano 70 euros cada mes o cada veinte días o cada quince días. (...) Yo creo que sí, espero que sí, hombre acá es muy duro porque la renta está carita y la comida, pero yo espero que sí, cuando comience a trabajar y ya me coticen en la seguridad social y todo esto, yo espero que sí, esa es la meta porque hasta ahora no tengo nada ahorrado, [risas] la verdad y llevo dos años aquí pero bueno.”* (Eva, empleada de origen colombiano)

En relación a las empleadoras domésticas, la consideración que tienen respecto al trabajo en el sector resulta bastante negativa. Entre las diversas atribuciones que desarrollaron en sus discursos destacan las que lo consideran solitario, enajenante, aburrido y triste. Así mismo consideran que es un trabajo desagradable –por tener que ocuparse de una casa y unos niños ajenos–, desagradecido, interminable, indefinido y azaroso. En síntesis, consideran que es un empleo que no posibilita la realización personal ni el control de las actividades y los tiempos propios. En este sentido una mujer señala la poca libertad que poseen las empleadas debido a que deben plegar su cotidianeidad y espacios a las necesidades de la familia empleadora. La casa que se impone es la casa empleadora y la trabajadora doméstica no tiene más que seguir los tiempos y hábitos de ésta.<sup>105</sup> Dos mujeres entrevistadas, sin embargo, defienden una postura contraria al sostener que las condiciones precarias de trabajo se presentan similares al resto de ocupaciones en España, por lo que no aprecian demasiadas particularidades en el sector ya que éste se constituye como cualquier otro empleo que tiene como objetivo principal la remuneración monetaria. En relación a los salarios que se perciben la mayoría de las mujeres empleadoras los consideran muy bajos en relación a las tareas y responsabilidad que implica el trabajo, aunque elevados para el marco de las economías familiares. Una mujer señala que en su caso se produce una práctica transmisión de su salario a la empleada doméstica, mientras que otra apunta que un mayor salario implicaría un excesivo esfuerzo por parte de la familia. De todas maneras, y como las características de la actividad hacen suponer, el concepto salario engloba multitud de realidades que van desde 540 euros por un trabajo de manera interna hasta 720 por una jornada completa. Las negociaciones se producen a título individual por lo

---

<sup>105</sup> Evidentemente, y como se verá en la sección de tipologías, esta situación varía enormemente según las formas de trabajo que se desarrollen –interna, jornada u horas– aunque la concepción general continúa siendo la misma.

que depende de las capacidades y recursos de cada individuo los resultados que se obtienen de las mismas.

*“Hombre, es un trabajo, ni más ni menos ¿no? y es un trabajo... que, todos trabajamos por dinero. Hombre, te puede gustar más o menos tu trabajo, y entonces trabajas también un poquito más por placer, pero sobre todo trabajamos por dinero. Tiene a lo mejor la diferencia en que son cosas que a ninguno nos apetece hacer. (...) Es la cosa esa de que, bueno, que a lo mejor no te satisface tanto, cuando termina tu jornada, no te sientes plenamente satisfecha. No es el trabajo que ninguno desearíamos para nuestros hijos y ya está. Pero es un trabajo como otro cualquiera, por supuesto, porque todos trabajamos por dinero, y ya está.”* (Celia, empleadora de clase media)

*“No sé, tiene la característica de que es un trabajo como el de ama de casa, pero que, encima, la casa no es tuya, con lo cual es un trabajo por el que no recibes recompensa, salvo el dinero que te pagan, que normalmente es poco, además es un trabajo que luego no disfrutas porque cuando eres la dueña de la casa luego ves los resultados, pero ver siempre casas desordenadas me parece durísimo, primero por la enajenación que supone limpiar algo que no es tuyo y luego que es un trabajo siempre rutinario, que no es un trabajo para conseguir un objetivo sino que es un medio para algo que tu nunca ves el fin, tampoco te relacionas con nadie por lo que no puedes comparar si lo haces mejor o peor que alguien, que esa es otra faceta del trabajo que sirve para autoafirmarse y/o estimularte. Veo que tiene lo peor del trabajo: esta mal pagado y no te motiva para mejorar”* (Mar, empleadora de clase media)

### **Tipologías del sector doméstico**

A continuación se analizarán las formas en que el sector doméstico puede organizarse, analizando de manera pormenorizada las referidas a la distribución horaria y a la asignación de tareas. Las dinámicas que adquiere la actividad se encuentran enormemente relacionadas con el desarrollo de cada una de estas tipologías.

#### Tipología horaria: de la atención continua a la presencia puntual

El trabajo doméstico puede desarrollarse de muy diversas maneras, tanto en función de las tipologías horarias como de los modelos de responsabilidad de funciones que se establecen. Como ya se ha mencionado en la exposición del marco teórico la diferencia principal entre las distintas formas no radica en la división entre tareas de cuidado y tareas de limpieza sino en el horario en que la actividad se desarrolla y en los

grados de delegación de las tareas que se ejercen. Comenzando por el desarrollo temporal de la actividad se identifica una gradación que va desde el trabajo de interna, es decir permaneciendo de forma permanente durante cinco días y medio en la casa empleadora, hasta un trabajo por horas puntuales. Entre estos dos extremos se encuentra el empleo por jornada completa, es decir todo el día, y el que responde a una jornada parcial, sea tanto de tarde como de mañana. Debido a que la definición de día completo u horas puede ser ambigua se ha decidido, en base a las situaciones encontradas entender como trabajo por horas aquel que abarca hasta tres horas diarias de trabajo, mientras que jornada parcial se interpreta como hasta cinco horas de trabajo y jornada completa, en consecuencia, todo aquello que se encuentra entre las cinco horas y el dormir en la casa empleadora –como interna. Se diferencian, por tanto, cuatro tipos diversos según la exigencia horaria que impliquen y la relación residencial con el lugar de trabajo: interna, jornada completa, por jornadas y por horas. Los casos relatados en las entrevistas reflejan la complejidad para definir las formas de trabajo bajo esta tipología estricta, ya que en la realidad se negocian multitud de variaciones con respecto a los mismos. A continuación se analizarán los casos que se relatan en función de las categorías predefinidas aludiendo a las modificaciones que existen en ellas así como a las estrategias complementarias que se desarrollan.

El trabajo doméstico interno se presenta como uno de los tipos más utilizados por las mujeres entrevistadas, igualando prácticamente su presencia a los casos de jornada completa -la forma más habitual de utilización del recurso. La contratación de una empleada interna no suele ser la primera forma de contacto con el sector ya que por lo general las empleadoras han experimentado algún tipo de experiencia previa con el mismo que puede ser en forma de asistente,<sup>106</sup> como de empleada por horas, jornada parcial o completa. Las razones para incrementar el horario de la empleada, en todas las situaciones menos una –viajes laborales-, son resultado del aumento de la descendencia, implicando esto tanto el primer hijo como hijos posteriores. Las causas explicativas que las mujeres esgrimen para hacer uso de este tipo de trabajo doméstico frente a otros recursos son: la rentabilidad económica y la tranquilidad que proporciona al eliminar la incertidumbre diaria de acceso al recurso -llegada de la empleada- y poder hacer uso de él como un comodín que permite flexibilizar la organización cotidiana. Alguna mujer

---

<sup>106</sup> La diferencia entre asistente y trabajo por horas radica en que en el primer caso se contrata un trabajo exclusivamente para el mantenimiento de la casa mientras que en el segundo siempre se incluye alguna forma de cuidado.

llega incluso a declarar que sin la presencia de la empleada interna sería incapaz de llevar la forma de vida que desarrolla en la actualidad, no refiriéndose en este caso a cuestiones de necesidad cotidiana –exigencias laborales, enfermedades, horarios- sino a la posibilidad de tener un mayor control sobre el ámbito del ocio y las decisiones personales. En algunos casos esta empleada con presencia continua implica la posibilidad de una no atención permanente a los hijos y la casa, así como un desahogo de las tareas del hogar. En definitiva permite elegir el momento y las situaciones en que se realizan las tareas, delegándolas cuando se considera más oportuno. En numerosas ocasiones la contratación del cuidado de los niños y de mantenimiento de la casa se convierte también en atención y servicio a los adultos en los momentos en que éstos se encuentran en el hogar –principalmente durante la cena y desayuno. En este sentido una mujer considera que el trabajo de tipo interno presenta ciertos rasgos de esclavitud ya que es difícil poder diferenciar los tiempos y espacios propios y ajenos cuando se tiene acceso a una persona con disponibilidad absoluta. Se presentan también casos en los que, sin embargo, la responsabilidad de la empleada interna finaliza una vez que los adultos se encuentran en la casa, por lo que en las horas matutinas y nocturnas se las exime de toda actividad. En estos casos la presencia de la trabajadora se justifica únicamente por el deseo de la propia empleada o, como se ha señalado anteriormente, por la tranquilidad que genera saber que se encuentra en la casa.

*“...no tengo una chica interna porque no tengo casa para meter a una chica interna, sino por descontado. Sí, sí, es que tienes el mismo servicio por el mismo precio. El mismo no, perdona, mucho más servicio por el mismo precio. Y no tener, que yo no lo estoy porque tengo una persona, afortunadamente, muy responsable para no tener que estar todas las mañanas pendiente a las ocho menos cuarto de si va a llegar o no va a llegar.”* (Diana, empleadora de clase media)

*“...pues hombre, si que tiene sus ventajas, llegas cansada de trabajar y a lo mejor que te eche una mano en la cena, o en darle de cenar, o en bañarle algún día, aunque no sea constante pero, pero te ayuda, te ayuda a que en momentos en que tú estás cansada, estresada y tal, pues pueda estar el niño con una persona que no está cansada o estresada, que no siempre ocurre, a lo mejor hay un día que estamos todos agotados... (...) bueno pues al principio sobre todo porque yo creo que es una cosa que luego ya no, te quita un poquito de privacidad pero es que un niño también te la quita, con lo cual es un esquema de familia distinta el estar tú sólo como pareja a tener un niño y efectivamente una persona en casa ¿no? Sí, de momento desde luego sí, sí,*



*[seguir contando con una empleada interna] y yo creo que pensando en a lo mejor tener más niños pues yo creo que sí, una vez que ya te acostumbras [risas]*” (Edu, empleadora de clase media-alta)

Continuando con la cuestión de la disponibilidad temporal permanente una mujer menciona su predisposición a mantener la empleada también los fines de semana, pero la presencia de la familia de la trabajadora en Madrid lo hace imposible. Son varias las mujeres que, por otra parte, relatan el mantenimiento de la empleada doméstica durante los períodos vacacionales en lugares diferentes a la residencia habitual. En estos casos la empleada suele trasladarse con ellos manteniendo algunas de las funciones habituales y adaptando otras. En la mayor parte de las situaciones suele poseer más tiempo libre debido a que existen menos obligaciones y rutinas, que los padres se encuentran más presentes o a que suele reunirse con otras empleadas domésticas de otros miembros de la familia de su empleadora. Se da el caso de una mujer que durante el año tiene contratado únicamente una mujer para trabajar por horas y que durante el verano en la casa familiar hace uso del recurso de la empleada doméstica interna de los suegros. Respecto a la presencia simultánea de más de una empleada doméstica, se presentan tres casos en los que además de la trabajadora interna existe otra empleada que le presta apoyo. En uno de los casos el complemento reside en una empleada con jornada continua que se ocupa de la cocina, la plancha y demás tareas debido, entre otras cosas, a la avanzada edad de la empleada doméstica principal. La segunda situación remite a una empleada por horas que se ocupa de cuestiones concretas como el mantenimiento de la plata o la ropa y que además sustituye a la empleada principal cuando ésta tiene descanso –jueves por la tarde. El último caso, por su parte, es el de una cuidadora por horas que se ocupa exclusivamente de las tres niñas de la casa durante la tarde para permitir así cierto descanso a la empleada principal. En la misma línea de combinación de tipos de trabajo de las empleadas, las mujeres entrevistadas mencionan situaciones complejas de definir según la estructura de horarios de trabajo previamente mencionada. Una mujer señala que tras varios años de contar con la misma empleada de forma interna ésta le planteó su deseo de convertirse en una trabajadora externa debido a la presencia de su familia -hermanos- en Madrid. Debido a que esta organización empeoraba la situación de la casa de la empleadora se negoció una situación intermedia donde la empleada tiene el derecho de pasar cuatro noches fuera de la casa de la empleadora debiendo permanecer en ella las tres noches restantes. El otro

caso presenta unos patrones opuesto en función de que fue la propia empleada doméstica la que planteó permanecer más noches de las solicitadas en un principio -una única- en la casa empleadora debido a que los horarios exigidos le hacían muy difícil poder trasladarse a su residencia diariamente. Se acordó, por tanto, que pasase tres noches fuera de la casa de la empleadora ajustando los horarios de los días restantes. Otras dos mujeres también señalan una organización peculiar del trabajo interno de trabajo ya que la empleada se encontraba interna para el grupo familiar en su conjunto pero no para la mujer entrevistada en concreto. En ambos casos se carecía de lugar para que la empleada pudiese dormir por lo que ésta por la noche se trasladaba a la cercana casa de los padres de la empleadora principal o sus suegros atendiéndolos en lo necesario y regresando a la casa de la empleadora por la mañana.

*“Es una cosa extraña ya Belén. Belén empezó de interna, y libraba día y medio, o sea se iba el sábado al mediodía y volvía el domingo por la noche, y ya pues bueno fue ganando posiciones, sabía que estábamos muy contentos y fue pidiendo más libertad. Y ahora pues a mí no me viene muy bien, pero bueno es Belén, y duerme cuatro días a la semana fuera.”* (Lidia, empleadora de clase media)

La siguiente categoría en el eje de mayor a menor intensidad temporal del trabajo doméstico es la de jornada completa, que se conforma en la forma más habitual utilizada por las mujeres entrevistadas. Las jornadas de trabajo bajo esta clasificación se extienden al menos durante ocho horas diarias, llegando en algunos casos a prolongarse hasta las doce horas y media. La empleada doméstica se encuentra en el hogar de la empleadora durante todo el día, en algunos casos cubriendo las largas ausencias de esta última por razones laborales y en otros permaneciendo independientemente de su presencia o no en la casa. En numerosas ocasiones este tipo de trabajo doméstico se encuentra relacionado con la necesidad de un apoyo continuo en función de los horarios del hombre exclusivamente, los cuales llevan a que la mujer no pueda ocuparse de manera individual de los dos o tres hijos de la pareja y busque asistencia en una empleada. La preferencia de la jornada completa en lugar de la interna puede deberse tanto a una elección personal como a una decisión obligada. Bajo esta última condición se consideran tres mujeres que apuntan no tener suficiente espacio en sus casas para alojar a una persona más. El problema del espacio se convierte en la limitación principal para la contratación de una empleada interna, ya que implica tener a disposición una habitación para ella así como espacios amplios para que la convivencia se pueda realizar

de manera cómoda. Se presenta el caso de una mujer que modificó el trabajo doméstico interno por externo debido a las limitaciones que sentía en el uso de su propia casa al tener que compartir constantemente el escaso espacio disponible. Además de esta restricción espacial esta mujer también menciona las dificultades económicas que le generaba la contratación de una persona interna. En el momento de la regularización de la trabajadora doméstica la empleadora ya no pudo hacer frente al salario con el añadido de la seguridad social, por lo que se decidió reducir el horario a jornada completa –de ocho a cuatro- dejando a la empleada horas libres para dedicar a otras cosas y compensar así el déficit sobre el salario deseado. En esta línea de negociación de los horarios otra mujer señala haber aceptado el trabajo por jornada completa ante las demandas de la empleada de poseer más tiempo para su propia familia que ya se había instalado en Madrid. Aunque esta modalidad no respondía a los deseos de la mujer empleadora se aceptó debido a la afianzada relación con la empleada, además del compromiso de ésta de tener flexibilidad horaria en casos de necesidad. En el caso de las entrevistadas que defienden la opción del sector doméstico de jornada completa como una elección personal, manifiestan que el trabajo de tipo interna restringe la intimidad de la familia complicando la convivencia y las relaciones personales en la casa. No desean convivir durante veinticuatro horas del día con un miembro externo a la familia que provoca la aparición de niveles de interacción, confianza y hábitos diferentes. Otras mujeres señalan como causa explicativa el que la empleada doméstica cumple la función exclusiva de atender a los hijos en los momentos de necesidad y en absoluto de realizar superposiciones o atenciones a los adultos. Bajo este prisma no consideran necesario alargar la jornada de la empleada doméstica una vez los progenitores, de forma conjunta o independiente, se pueden hacer cargo de los hijos ellos mismos. Al igual que para el caso del trabajo interno se incluyen algunas variaciones en el establecimiento de la jornada completa, solicitándose la presencia en ciertas noches al mes o días sábados por la mañana, tanto con remuneración independiente como incluido en el salario global.

*“Al principio nunca, yo decía ‘en la vida voy a tener una interna’, decía ‘una interna qué horror’, no tienes intimidad, me parecía vamos que no, ahora que tengo niños y veo lo limitada que estás, digo ‘una interna’, lo que pasa que no tengo casa para tener interna, porque tanto ella como nosotros necesitamos un sitio, intimidad, ella necesita una habitación grande que tenga tele, que tenga un baño, no sé, que tenga*

*algo que esté a gusto, y nosotros igual, sino, no, no puedo.”* (Maite, empleadora de clase media)

*“...porque yo antes, durante un año he tenido chica interna pero no era lo que a mí me apetecía más porque yo no quería una chica para atenderme a mí, sino para atender a mis hijos, entonces, claro, si mis hijos se acostaban a las ocho, entonces ya la persona ahí en casa, yo no quiero que me ponga la cena ni me quite el plato, yo soy capaz de hacérmelo perfectamente, yo lo que quiero es que esté con ellos.”* (Mónica, empleadora de clase alta)

La jornada parcial y el trabajo por horas presentan características similares en cuanto a las responsabilidades y dinámicas que generan. En ambos casos significan la sustitución de los padres cuando no se encuentran en casa y la consecuente atención de los hijos en esos momentos determinados. En el caso de los trabajos por jornada éstos también suelen incluir algún tipo de mantenimiento de la casa –siempre de plancha. Como en las modalidades presentadas anteriormente se genera flexibilidad en el establecimiento de las jornadas, presentándose, por ejemplo, un caso en el que la misma es de cinco horas pero con posibilidades de ampliación ante situaciones de necesidad y otro en el que durante los veranos las cinco horas habituales se extienden a siete. En el primer caso la empleada se ocupa durante sus horas de trabajo de bebé y de todas las tareas de la casa, planteándose incluso la empleadora contratarla durante las mismas horas los fines de semana para mantener la casa limpia y funcionando perfectamente. La jornada completa no se considera necesaria porque unas horas diarias son suficientes para mantener la casa en orden y atender al bebé en los momentos de ausencia de los padres. En cuanto al empleo del sector doméstico por horas las mujeres que lo utilizan lo complementan con otros recursos. Una de ellas lo hace con una asistente que se dedica a todas las cuestiones de la casa, combinación que le produce complicaciones pero que debe mantener por lealtad a la asistente tradicional y por la condición de la empleada doméstica de dedicarse únicamente a los niños. En verano, cuando no hay clases, además debe apoyarse en los cuidados que una vecina joven proporciona a los niños durante unas horas. La otra mujer que cuenta con una empleada por horas estaba reorganizando su logística en el momento de la entrevista, con el fin de aumentar las horas de la trabajadora doméstica debido a la próxima llegada de su tercer hijo. Lo curioso de estos dos casos es que en el primero la empleada doméstica realiza únicamente funciones de cuidadora, mientras que en el segundo caso realiza

fundamentalmente las tareas de la casa brindando apoyo con las niñas únicamente en momentos claves como el baño -justificado por la seguridad que proporcionan dos adultos en una casa con dos niñas pequeñas y una mujer embarazada. Por último señalar el particular modelo horario de una mujer que tuvo contratada hasta el nacimiento de su segunda hija una persona con jornada partida. La empleada debía ceñirse al horario comercial de la empleadora, eliminando de esta forma el pago de las horas en las que su presencia no era estrictamente necesaria.

*“Está aquí, juega con ellos, se van al Retiro, si hay que ir a la piscina, va a la piscina. Sobre todo está más con el pequeño, porque de las salidas así fuera y tal me ocupo yo con Javier y luego, pues, si hay algo de plancha un día o lo que sea algo que me tiene que hacer lo hace. Pero, si están los niños, está con los niños; está jugando con ellos. (...) Sí, normalmente la otra persona hace cosas de limpieza, y hace comida, y se ocupa de la ropa. Hay veces que ella también se ocupa de cosas de la ropa de los niños y de ordenar el cuarto de los niños y ese tipo de cosas, pero a lo mejor es porque nosotros hemos quitado a los niños de en medio, que nos hemos ido a algún sitio o hay alguna fiesta, o hay algo, entonces esa tarde ella hace eso otro ¿no? Pero lo normal es que esté con los niños.(...) Y lo ideal es eso ¿no?, pero ahora yo le veo otras ventajas a mantenerlas a las dos personas, porque a la que está, la persona que se ocupa de la casa y tal, tengo completa, vamos, estuvo en mi casa cuando yo nací, con lo cual, pues me cuesta un poco prescindir de ella. Ahora ya va siendo más mayor, entonces claro, con el tiempo supongo que lo supliré. (...) El asunto es que ellos tienen muchas vacaciones, con respecto a las nuestras ¿no? Entonces pues ahora, por ejemplo, la semana que viene terminan, vamos este viernes o el lunes, y ya Eve tiene un trabajo por las mañanas en otro sitio, con lo cual no puede venir por las mañanas. Entonces es probable que la vecina de abajo, que es una niña que ahora termina sus clases y tal, y que hace cangurismos de estos nocturnos y tal, pues se ocupe de ellos por las mañanas. Claro yo, trabajaré menos horas, para poder estar con ellos, porque van a estar en casa por las tardes, seguramente, las pasaré con ellos en lugar de trabajar.” (Alicia, empleadora de clase media)*

Las empleadas domésticas, por su parte, también relatan su experiencia en relación a las diferentes formas horarias de insertarse en el sector. La mayoría de las mujeres entrevistadas comenzaron a trabajar en España de manera interna, continuando algunas de ellas en el momento de la entrevista en la misma situación mientras que otras

la habían modificado en numerosas ocasiones. La razón principal que aducen las mujeres para incorporarse en esta forma de trabajo es la posibilidad que brinda de ahorrar de forma rápida y segura. El objetivo principal de las trabajadoras inmigrantes al llegar al nuevo destino suele ser la maximización del ahorro, para devolver las deudas asumidas o para cumplir los objetivos económicos en la migración temporal. El trabajo de interna permite no involucrarse en gastos de vivienda y comida, pudiéndose controlar de esta manera las ganancias y el ahorro de forma meticulosa. Cuatro mujeres señalan razones añadidas a la de capacidad de ahorro para preferir el trabajo de interna en los comienzos de su trayectoria en España. Dos de ellas apuntan que esta modalidad les permitía contar con una casa, y la consiguiente seguridad, en una ciudad y entorno desconocidos. El vivir en casa de la empleadora les simplificaba, por tanto, los inicios del proyecto migratorio en cuanto que no debían preocuparse de tener un techo o un lugar al que recurrir. Las otras dos mujeres, por su parte, defienden que el tipo de interna les permitía aprender los hábitos y costumbres españolas de manera más rápida, facilitando y agilizando así al primer proceso de conocimiento del nuevo contexto. En cuanto a las razones para el abandono de este tipo de trabajo destaca la relativa a la formación de una familia en destino o la reagrupación de familiares de origen. La mayor parte de las mujeres consideran que tener una familia propia implica no poder hacerse cargo de manera constante de otro grupo familiar, por lo que reducen de alguna manera sus jornadas laborales. Se producen algunos contados casos en el que el trabajo de interna se mantiene aún después de reunir a la familia en destino -tanto si se trata sólo del marido como si se trata de los hijos-, aunque ambas situaciones se consideran transitorias.

*“Las ventajas de estar interno, hombre, es que cogen su sueldito o su dinero y conforme lo cogen así lo tienen porque no tienen que pagar renta, no tienen que pagar comida, no tienen que pagar transporte, o sea esas son las ventajas y que si es muy juiciosa y coge y lo manda para su tierra, entonces va a tener el dinerito más entero. Lo que una externa tiene que el autobús, que pagar piso, pagar la comida, entonces esas son las desventajas de no trabajar interna, pero el que trabaja interno también porque el trabajo es más duro y la jornada muchísimo más larga.”* (Eva, empleada de origen colombiano)

*“...como quise yo aprender un poco más de lo que es una vida así, dentro de, de una casa, dentro de los españoles, cómo es y qué comidas tienen y un montón, meterme un poquito en la vida española, ¿sabes? Por eso decidí más meterme interna. Entonces*

*poco a poco me iba acostumbrando y hasta aquí me quedé.”* (Martina, empleada de origen peruano)

La mayor parte de las empleadas domésticas consideran que la modalidad de interna es la más dura de todas las tipologías del sector debido a las restricciones que impone a la libertad individual y los espacios y tiempos propios. El hacer de la residencia de los empleadores el lugar de trabajo suele ser sinónimo de falta de delimitación entre los ámbitos propios y ajenos. Son muchas las empleadas internas que mencionan que su disponibilidad para con los empleadores debe ser continua, es decir que pese a no estar realizando continuamente un trabajo efectivo si deben estar en disposición constante de hacerlo. En este sentido una mujer señala que la cantidad de trabajo solicitada era muy escasa, pero la obligatoriedad de su presencia continua durante todas las horas del día todos los días de la semana. La idea de opresión no provenía, por tanto, de las tareas demandadas sino de la apropiación absoluta de todos los ámbitos de su persona. Esta primacía de las necesidades de la familia empleadora sobre las de la empleada contiene en sí misma, según las entrevistadas, importantes riesgos de convertir la relación en una interacción de abusos que impliquen un trato de semi-esclavitud con privaciones de todo tipo. A pesar de ser este el discurso dominante respecto a la modalidad de interna, existen mujeres que destacan los rasgos positivos de la realización de este tipo de trabajo. Éstas aluden a las dificultades de no encontrarse en su casa pero valoran la buena relación con la familia empleadora, el apoyo que ésta le brinda en su proceso migratorio –realización de permisos para ella y familiares, cuidados médicos, información- y la flexibilidad en el uso de la casa y los tiempos propios. Varias entrevistadas apuntan el poder hacer uso de varias horas de la tarde de manera absolutamente personal, las cuales dedican a descansar, leer, estudiar o visitar amigas. Así mismo señalan que su horario no se prolonga nunca más allá de la hora de la cena de los niños y que ellas no deben hacerse cargo de la atención de los empleadores ni de sus compromisos sociales. En esta línea de la flexibilidad y negociación horaria se entienden también los distintos arreglos que se producen –y que ya han sido comentados para las empleadoras- demostrando que la tipología de interna no es estática ni responde a una única realidad. Dos mujeres, pese a haber sido contratadas como internas, combinan noches en la casa de la empleadora con noches fuera de ellas en función de su situación residencial y de los deseos de tener mayor libertad y compartir más tiempo con sus familiares. Otra mujer, por su parte, combinaba

en un momento determinado dos trabajos de interna diversos: el principal durante la semana dedicado al cuidado de menores y el secundario durante el fin de semana –de sábado a la tarde a lunes a la mañana- con una mujer anciana. Esta maximización del trabajo era del agrado de la empleada doméstica por lo que se mantuvo hasta que la anciana atendida dejó la ciudad. Otra entrevistada también señala su afán de trabajar las máximas horas posibles por lo que, en su caso, combina su trabajo de interna con la atención de un puesto en el mercado del Rastro los domingos por la mañana.

*“No, hija, cuando estás interna, no, no solamente los horarios, tienes que trabajar por la mañana hasta que duermes, todo (...) no tenemos horarios que, que nos levantamos, nos levantamos a las siete y media de la mañana, hasta que todo va a dormir. (...) Con este trabajo, no, no me gusta volver más en, y viene familia, y vienen amigos, tienes que levantar por la mañana hasta las, hasta las doce de la noche que van a entrar en su cuarto a dormir y el otro y el, por mañana tienes que levantar a las siete no por ejemplo hoy entraste en tu cama a dormir a las doce y mañana hasta las ocho por ejemplo, no, igual.”* (Samia, empleada de origen marroquí)

*“De lunes hasta miércoles por la tarde y salgo el miércoles por la tarde y vuelvo el jueves por la mañana y salgo el sábado por la tarde otra vez. (...) Sí, sí, sí, sí, bueno algunas veces después de que como, me quedo en mi cuarto, miro la tele o estoy leyendo un libro, es, tengo, tengo tiempo.”* (Mariana, empleada de origen rumano)

La categoría de jornada completa se presenta como la más frecuente entre las mujeres entrevistadas y es la forma de trabajo elegida fundamentalmente cuando miembros de la familia propia se encuentran en destino. En estos casos las trabajadoras inmigrantes ya no tienen como único objetivo el trabajar para maximizar los ahorros, sino que esta idea se combina con los deseos de una vida cotidiana con sus parientes. En función de esto rechazan el hecho de permanecer durante las noches en casa de la empleadora, a pesar de que en numerosas ocasiones los horarios de jornada que asumen también implican unas posibilidades mínimas de tiempo compartido con la propia familia. Algunas jornadas implican horarios de hasta doce horas –de ocho a ocho principalmente- por lo que los tiempos propios quedan bastante limitados. Se presenta el caso de una mujer –cuya familia permanece en origen- que combina esta modalidad con otros tipos de trabajo. La entrevistada cumple una jornada de nueve horas -comenzando a las siete de la mañana- que complementa con un trabajo de tres horas todas las tardes más otras dos horas una tarde por semana. Fue ella quien solicitó el cambio de tipo



interno a externo para poder rentabilizar en mayor medida su tiempo trabajado. Esta situación de combinación horaria se presenta peculiar debido a que son pocos los casos en que la jornada completa no cubra las horas de tarde, que es cuando suele producirse un desfase entre los horarios de los padres y los de los niños. Se presentan los casos de otras dos mujeres que también desearían realizar empleos complementarios -ofreciendo las últimas horas de la tarde o los sábados para tareas de limpieza- pero les había resultado imposible combinarlos debido a las limitaciones horarias. La jornada completa puede combinarse, como ya se ha señalado en el análisis de los discursos de las empleadoras, con algunas noches, algún sábado al mes o modificaciones de horarios en las temporadas estivales.

*“Bueno, de mejor es de externa porque ya por lo menos estás allí trabajando, y ya por la tarde se sale, digamos uno se sale a dar un paseo, bueno que estoy yo con mis hijos...”* (Lilia, empleada de origen ecuatoriano)

*“Cambio el horario cuando ellos están aquí y me dijo que sí, pero hasta ahorita todavía no me he quedado, no me he quedado. (...) Sí, me gustaría trabajar unas horas más, para poder ayudar un poco más a mis papás.”* (Beatriz, empleada origen ecuatoriano)

En cuanto a las modalidades de trabajo de menor intensidad horaria, como la jornada parcial o el trabajo por horas, cabe señalar que en la mayor parte de los casos se combinan distintas casas hasta completar un intenso día laboral -de hasta trece horas. Pocas son las mujeres que trabajan únicamente unas pocas horas para cubrir gastos personales y dedicar el resto del tiempo a su familia. La elección de estos tipos, al igual que en los casos anteriores, se da como resultado de la conjunción de los deseos personales y las posibilidades ofrecidas. Los mayores beneficios que se apuntan respecto a estas categorías residen en las posibilidades de maximizar las ganancias, teniendo en cuenta que éstas dependen de la negociación en cada uno de los casos y de las habilidades para combinar empleos con la máxima rentabilización horaria. También se señala que posibilitan tener más tiempo libre y mayor libertad para decidir sobre su uso. En cuanto a los elementos negativos se apunta que es un tipo de trabajo menos seguro, debido a que cualquier enfermedad o ausencia prolongada suele implicar la pérdida del mismo, así como más cansado por los traslados continuos y la demanda de perfección en cada casa. Además genera gastos cotidianos más cuantiosos. Debido a estas cuestiones una mujer incluso considera que los aspectos negativos prevalecen

sobre los elementos positivos por lo que nunca volvería a aceptar trabajar bajo estas condiciones.

*“Entonces te encierras, y te da un poco así, y dices ‘no, yo para esto no sirvo y quiero un trabajo de externa’, me ha sucedido, traté de buscarlo, me costó mucho, había pero me pagaban muy poco, era por horas, tenía que jugar con los horarios, yo ya no podía más, decía ‘vengo y debo’, vamos a interna de nuevo.”* (Úrsula, empleada de origen boliviano)

#### Tipología de tareas: de la delegación total a la parcial

Dentro del sector doméstico, además de una tipología horaria se puede aplicar un modelo relacionado con las asignaciones de tareas y responsabilidades en la casa de la empleadora. Las categorías identificadas en las entrevistas corresponden a lo que se denomina modelo de sustitución, modelo cooperativo y modelo de apoyo, significando cada uno de ellos un grado menor de delegación de tareas. En el primero de los modelos, el de sustitución, se produce una transmisión casi completa tanto de las actividades de la casa como de las relacionadas con los niños, aunque para este segundo elemento la delegación permanezca distribuida de forma más equilibrada. El establecimiento de las formas de hacer y mantener los hogares se encuentra siempre determinado por la empleadora, dedicándose la empleada a reproducirlas con mayor o menor autonomía. Las empleadas pueden decidir, por ejemplo, cuándo lavar la ropa o el orden de los menús de la casa pero siempre dentro de las costumbres enseñadas en el hogar, ya que son muy pocas las empleadoras que permiten la introducción de innovaciones desconocidas. Esto ocurre para la casa y en mayor medida con los niños, sobre los cuales poco margen de iniciativa se permita a las empleadas. A pesar de esta idea dominante se producen algunos casos de delegación importante, donde las empleadas pueden decidir las formas en que los niños deben comportarse, deben hacer los deberes o deben comer. Este tipo de modelo suele ser coincidente con el tipo de trabajo interno, ya que en la mayor parte de los casos es la ausencia de los padres la que otorga autonomía a la empleada. Esta situación también se puede dar, sin embargo, en la modalidad de jornada completa ya que en algunas ocasiones también cubren amplios horarios llegando hasta el momento en que los niños ya se encuentran durmiendo. El ejemplo de sustitución más extremo se presenta en una familia en la que, por razones laborales, los padres apenas se encuentran en casa y no pueden llevar el mismo horario de la niña, por lo que ésta durante la semana se encuentra al cuidado casi exclusivo de la

empleada doméstica. Además durante los tiempos de ocio –con excepción del domingo– también suelen delegar el cuidado de su hija con el fin de gozar de algunos momentos de tranquilidad para ellos mismos.

*“Pues Martina desde que se levanta, lo primero que hace es preparar el desayuno en el office, el de los niños y nos hace a nosotros pues un café o un zumo o lo que sea, pero nosotros no nos sentamos a desayunar, lo cogemos y nos vamos a las nueve, ella viste a los niños, les da de desayunar y los lleva al colegio, vuelve a casa, prepara, hace toda la casa, arregla todas las habitaciones, pone orden en todo, pone la ropa a lavar, ella sabe cuando tiene que cambiar toallas y sábanas, y bueno pues a lo mejor hasta la una, alguna vez tiene que hacer compra (...) luego pues como a la una más o menos, hace la comida para nosotros dos, que venimos, intentamos venir a comer todos los días, Jorge y yo, yo vengo todos los días y Jorge pues tiene comidas de trabajo y tal y a veces nada, y luego, bueno plancha la ropa de los niños, es la encargada de toda la ropa de los niños, lo que es coser, tener en orden su armario y todo, y luego yo recojo a los niños o si algún día yo no puedo lo hace ella, y cuando vienen los niños a casa, pues ella les baña y prepara la cena, les da de cenar, y prepara nuestra cena, recoge la cocina, la cena, y hemos acordado últimamente, la última negociación, porque nos pasamos negociando condiciones, que a las diez ella tiene que estar libre...”* (Begoña, empleadora de clase alta)

Una línea discursiva de las empleadas domésticas también define la situación de la mujer como de responsables absolutas de toda la cotidianidad relativa a los niños y la casa, es decir involucradas bajo el denominado modelo de sustitución. Ellas deben ocuparse durante todas las horas del día del bienestar de los niños, incluyendo para una de ellas –la empleada del caso previamente comentado– también parte del fin de semana. Ninguna señala ser responsables de decisiones profundas con relación a los menores –establecimiento de horarios o el cuidado de la salud– pero sí de las pequeñas decisiones cotidianas –la vestimenta u organización de los juegos. En estas situaciones se percibe, por tanto, una clara diferencia entre delegación cotidiana y delegación estructural, donde la primera es transferible en su totalidad mientras que la segunda lo es en bajo grado. Este alto nivel de transferencia de tareas implica, en la mayor parte de los casos, la necesidad de un trabajo constante sin posibilidad de descanso durante la jornada laboral –de entorno a doce horas–, por lo que las mujeres que lo desarrollan señalan encontrarse extenuadas. En esta línea una de ellas apunta que “la señora se ha

acostumbrado a mí”, en el sentido de que no debe preocuparse de absolutamente nada relacionado con la casa o el cuidado de su hijo menor ya que sabe que la empleada está al cargo de todo lo necesario. La autonomía de ésta es total, no recibe ninguna indicación ni valoración respecto a sus funciones, por lo que la casa se convierte en su espacio inviolable en la cotidianeidad. Otra empleada añade a estos análisis el hecho de que el hábito de delegación absoluta implica en muchas ocasiones generar y transmitir tareas que ningún caso se pensarían sino existiese un trasfondo de servidumbre en la misma base de esta transmisión. Se demanda, por ejemplo, realizar la limpieza de pequeños objetos y de todos los elementos de la casa de forma cotidiana así como la limpieza de zapatos o la preparación de comidas frescas en el momento. Esta forma de organización de las tareas se basa en la idea de que la empleada doméstica se encuentra en la casa con el único objeto de trabajar y, por ende, no deben desperdiciarse ninguna de sus horas de presencia. La contratación de una empleada doméstica a tiempo completo se considera, en este sentido, sinónimo de despreocupación de la cotidianeidad por parte de las empleadoras. El potencial de exceso, y abuso, del modelo de sustitución produce que la mayor parte de las empleadas intenten evitarlo en la medida de lo posible o que lo hayan abandonado si se encontraban insertas en él.

*“Entonces yo me quedo con la niña, la saco al parque, todo esto, entonces uno no puede descansar. (...) Ellos desayunan completo, están desayunando como a las, terminan su desayuno como a las ocho y media, me imagino media hora o más ¿no? Luego, preparo el biberón de la muchachita, ahorita no es el biberón pero tengo que prepararle la tacita de ella también con sus cereales. Cuando los señores no tienen emergencia, sin apuro, eh, le dan ellos de vez en cuando sino yo tengo que darle el desayuno porque ellos tienen que trabajar fuera. Una vez terminado ellos se van. No me queda más que recoger la mesa, primero todo el desayuno y como tengo puesto lo de la cena, entonces prendo para ganar tiempo, prendo la lavadora de platos, ingreso en sus habitaciones, cojo la ropa que se han puesto el día anterior, pongo la lavadora, y de ahí a la limpieza, a cambiar a la bebé porque la bebé está con ropa de dormir, entonces tengo que cambiarla, limpiarla a la niña, ponerla ya con ropita de que va a tener en el día. Una vez que hago eso, eh, ya esto se me van ya como a las nueve y media, se me va una hora rapidito y a las, ya enseguida tengo que pasar el polvo, extender las camas primero, no sé por qué que tengo manía de hacer primero las habitaciones, que aunque me han dicho, primero el salón a mí me gusta primero las camas, arreglar bien las camas y luego ya me vengo al salón y a pasar la aspiradora y*

*todo ¿no? la bayeta, todo, todo, la fregona y tengo que hacerlo en las habitaciones y esto me da como las once. Después ya me avanzo hacia el baño, no avanzo hacia la cocina ¿no? corro a hacer las compras. Hago las compras todos los días, ellos hacen la compra mensual o quincenal, pero aquí siempre hago compra diaria. (...) Entonces dejo puestas las ollas, mientras las ollas decimos nosotros o los cacharros o lo que sea, pues pongo en la cocina, pues me pongo hacer la limpieza del baño, que no lo he limpiado, una vez que limpio todo el baño ya voy a poner la mesa, una vez que ponga toda la mesa a ver como se guisa la comida. Y ya ahí es la una, una en punto tengo que estar dando de comer a la bebé...Entonces tengo que ir a colgar la ropa con la bebé en brazos cogida. (...) Entonces, colgar la ropa, enseguida procurar, incluso a veces procuro dejar la ropa colgada antes de irme a la compra para que cuando sean las dos de la tarde ya la ropa esté seca y poder planchar cuando la bebé, a las dos, que ya a la niña la tengo acostada para que haga la siesta. Pero ¿cuál es el problema? ahí por ejemplo, los señores llegan, casi nunca me llegan iguales, primero la señora, primero el señor, primero el señor, la señora y así. (...) Y así, eso me da hasta que son las cuatro, una vez que son las cuatro, ya la bebé ha hecho sus dos horas de siesta, porque la he acostado a las dos y a las cuatro en punto la bebé está despierta. (...) Pero a las cuatro mantenerla aquí a la bebé que juegue un ratito porque a las cinco en punto le toca la merienda, hacerle la papilla a la niña, yo le hago una papilla de frutas, y tengo que hacerla a las cinco en punto. Una vez que le he dado la papilla y he recogido todos los platos, he limpiado la mesa, he hecho todo, ahí bajar a la bebé al parque, ahora por eso imagínese muchas veces nos exigen que en la mañana llevemos a la niña ¿en qué hora, en qué momento podemos llevar a la niña? Y si lo llevamos dejamos de hacer la casa y se enoja ‘no me has limpiado, no has hecho esto’. (...) Y ya una se siente agotada, esa es la rutina todos los días. (...) Otra cosa que a mí me marcó fue porque nunca lo hice en mi casa nada, es que por ejemplo aquí, que les limpien el zapato.”*

(Dorotea, empleada de origen ecuatoriano)

Para concluir con el análisis de este modelo simplemente apuntar que la delegación de tareas se puede desarrollar de dos maneras opuestas: con un control detallado y continuo de la actividad diaria o con una importante autonomía de acción. En el primer caso las empleadoras llaman constantemente a las empleadas para supervisar las tareas realizadas y asegurarse del bienestar de los niños, mientras que en el segundo no examinan la cotidianeidad siempre que tengan la sensación de que todo

marcha bien. Además existe también una jerarquía de las tareas potencialmente delegables, y entre las que responden a los menores niveles de transmisión se encuentran: la asistencia al médico -en algunos casos por deseo de saber y en otros por imagen social- y la responsabilidad de recoger o llevar a los niños a cumpleaños o demás eventos sociales. Algunas mujeres mantienen que todas las actividades en la calle -a excepción del parque- deben ser realizadas por los padres por la responsabilidad que esto significa.

El siguiente modelo en grado de delegación es el denominado cooperativo, y como su nombre indica significa la asunción conjunta de la responsabilidad de la casa y de los niños por parte de las dos mujeres participantes en la relación laboral. Por norma general se suelen delegar las tareas menos agradables de la casa y el cuidado, apropiándose las empleadoras de las que consideran más agradecidas. Como cabe deducir de los análisis previos la cooperación se produce a un nivel mayor en las cuestiones relativas al cuidado de los menores que en aquellas relacionadas con la casa propiamente dicha. De todas maneras en la casa se producen formas de distribución donde las empleadas realizan la limpieza a fondo y las empleadoras el mantenimiento cotidiano o donde la empleada realiza la limpieza y la empleadora las camas y la comida para ambas. La cooperación en el cuidado puede tomar formas diversas según responda a una distribución secuencial -meramente horaria-, a una de funciones –realización de tareas conjuntas- o de actores -sustituciones. El primer caso significa que las tareas que deben realizarse durante la ausencia de la madre las realiza la empleada – los almuerzos por ejemplo- y la empleadora se hace cargo de las que puede asumir en sus tiempos de presencia en la casa. También se puede desarrollar en función de las épocas del año, como señala una empleada, quien considera que durante el año su trabajo responde a una delegación absoluta -modelo de sustitución- mientras que en el verano debido a la presencia de la empleadora, su familia y otras empleadas domésticas las tareas se comparten de manera más flexible y espontánea –modelo de cooperación. La cooperación horaria se puede generar únicamente con modalidades de trabajo limitado, es decir con una empleada doméstica por horas o por jornada parciales.

*“La niña... el desayuno se lo doy yo, la tengo aquí hasta la una y normalmente le suelo dar de comer yo, pero ahora que está empezando a comer la comida menos pasada, pues tarda más y a veces termina Raquel de dársela. Al parque la llevo yo por la mañana y Raquel por la tarde, también la lleva a la piscina de aquí abajo”*  
(Francisca, empleadora de clase media)

*“Mmm, antes lo bañaba sí lo bañaba, pero ahora más, más su padre que está aquí lo está bañando. (...) Por la noche más, eh, se prepara, se lo preparan ellos, bueno a veces hago yo también pero más, mmm mucho más se lo hacen ellos.”* (Mariana, empleada de origen rumano)

La cooperación según funciones, por su parte, se presenta fundamentalmente en tipos de trabajo interno o por jornada continua y ejemplos de esto son, para delegaciones específicas, el levantarse por las noches a atender a los niños dependiendo de las ganas de cada una o del acuerdo del día o, para responsabilidades mayores, el apoyar en las tareas del colegio o acompañar al médico de manera indistinta. En alguno de estos casos la empleada doméstica tiene la función de cubrir la ausencia del marido, el tercer tipo de cooperación, en el sentido de que asume algunas de las tareas que la empleadora en solitario se ve imposibilitada de hacer frente. Son cuatro las mujeres que explícitamente mencionan la relación con la empleada como un sustituto del hombre, produciéndose incluso la situación de que ante la presencia del marido la empleada se invisibiliza y ante su ausencia retoma su poder. En un caso una mujer declara que la cooperación llega a tales niveles que en algunos momentos determinados las decisiones sobre la escuela o el comportamiento cotidiano se toman entre ellas dos, haciéndose partícipe al marido con posterioridad. Otra mujer, por su parte, relata que ante el divorcio de su marido defendió airadamente el mantenimiento de la empleada doméstica ya que la consideraba no sólo un pilar esencial para el desarrollo de su vida personal sino un referente imprescindible para sus hijos. Esta situación de cooperación, al igual que en el caso del modelo de sustitución se puede llevar a cabo con diferentes niveles de control o autonomía.

*“Andrea es que va justita en el colegio, claro llegan a las cinco y media, salen del cole a las cinco y llegan cinco y media, les damos de cenar porque vienen con mucha hambre, antes le dábamos de merendar pero luego había que frenarles porque, total que le damos la cena cinco y media y están hasta las seis cenando y de seis a siete y media están haciendo deberes, a las seis y media se duchan, tal hasta las ocho, a las ocho toman algo, unos Corn Flakes o yogur con galleta y tal y a las ocho y media los acostamos, de ocho y media a nueve los acostamos porque viene Felipe y está con ellos. (...) Intento estar yo, además quiero estar pero sino está Rosa, el colegio tiene un sistema de agenda donde te ponen los deberes y tienes que firmar el tiempo que tardan y firmamos indistintamente. (...) Hombre yo si estoy con Rosa, es que nunca coincido,*

*yo como con ella pero si estoy con Felipe no, comemos separados.”* (Marisa, empleadora de clase alta)

*“No, siempre señora, cuando señora estaba en casa, y el señor en viaje, señora está aquí sola y falta tres niños llevarse en el médico, sí yo ayudo. (...) No, solo escribir, me pregunta la señora ‘qué, qué falta’, yo ‘esto, esto, esto’, y la señora compra (...) Muy poco, poco. Servirse ellos, también ayudo, ponemos la mesa juntos, y cocino juntos, yo pongo un plato y ya me voy a descansar”* (Svetlana, empleada de origen ucraniano)

Las empleadas domésticas relatan sentirse cómodas en la realización de las tareas de forma cooperativa debido a que no recae en ellas todo el peso de las mismas a la vez que tienen cierta flexibilidad para decidir los tiempos y las formas de su realización. Esta valoración no implica que bajo estas condiciones el trabajo doméstico se considere fácil o relajado, sino únicamente que pueden realizarlo con ciertas garantías de equidad. Numerosas empleadas señalan que en el momento que la empleadora se encuentra en casa ellas pueden dedicarse a descansar o a cuestiones personales de diversa índole, por lo que los tiempos de exigencia se encuentran distribuidos a lo largo del día haciéndolo más llevadero. Unas pocas mujeres presentan quejas respecto a la colaboración continua de las empleadoras debido a que consideran que se las despoja de sus obligaciones laborales. Estiman que ellas han sido contratadas para cumplir funciones específicas y si no las realizan se sienten abusando de la situación laboral.

El último de los modelos, el de apoyo, significa que las mujeres empleadas realizan en las casas empleadoras únicamente tareas concretas durante espacios de tiempo definidos. Suelen estar contratadas para realizar funciones específicas con los niños que los padres no pueden hacer debido a sus horarios laborales –desayunos o recogida del colegio- o con objeto de tener una cierta descarga de algunas de las tareas de la casa. Generalmente suele realizar el trabajo cuando la casa se encuentra sola o cuando únicamente están los niños en ella y con la llegada de la madre empleadora la jornada laboral suele finalizar. En algunos casos también realizan su trabajo cuando la empleadora está en la casa y en ese caso se dedican a apoyarlas en tareas concretas. Una empleada señala como brinda apoyo durante los baños cuando es necesario o se encarga de algún niño en situaciones excepcionales. También apoyan en la realización de la comida o el lavado de ropa en los casos puntuales que éstas cosas aún se encuentren por



hacer. Este modelo, el igual que el cooperativo, en muchas ocasiones implica la sustitución del padre por parte de la empleada ya que ésta ayuda a la madre empleadora en los momentos que el hombre no se encuentra en la casa y ella no puede ocuparse de todo de manera individual. Se produce un caso peculiar de apoyo doméstico en la que la empleada señala que asiste a la casa de la abuela de la niña que cuida, en donde previamente los padres ya han dejado a la menor. La empleada se encuentra en la casa únicamente para supervisar que todo vaya bien y encargarse de cuestiones concretas o situaciones especiales. La empleadora no se atreve a dejar a la abuela sola al cuidado de una niña pequeña pero tampoco a enfrentarla respecto a su debilidad. La empleada, por tanto, tiene durante las mañanas la función de apoyo de la abuela, compañía de ésta y supervisión del cuidado de la niña. Este tipo de modelo puede darse únicamente con modalidades de horario muy limitadas, es decir fundamentalmente con el trabajo por horas y en algún caso también con el de jornada parcial. Como en todos los modelos y en cada uno de los casos concretos los niveles de autonomía o control continuo varían según la situación, desde el establecimiento de la empleada doméstica como la directora –“la señora me dice tu eres la jefa”- hasta un control pormenorizado de cada uno de sus actos.

*“No, no, no, no, porque nos apañábamos, hacíamos entre los dos las cosas de la casa y como con María estábamos, le llevaban mis suegros al cole, pues, más o menos te apañas, más o menos nos ha surgido por la necesidad que nosotros teníamos, salimos a las 7 de casa, de que alguien se quedara allí porque ya no podíamos dejar a los dos en casa de mis suegros ¿sabes? o sea más que nada esa es nuestra necesidad prioritaria....(...) Si, hombre, si no fuese por eso a lo mejor cogía pero cogía por horas para que me echaran una mano sin más, no lo tendría todos los días, no tendría lo mismo...”* (Pura, empleadora de clase media)

*“Hasta hace dos años y medio que sigo con el mismo trabajo con el que estoy ahora, cuidando una niña que se llama Paula, y muy bien. Es que está con su abuela, está la abuela también. Ahora la niña va a la guardería, y llegamos a un acuerdo de que mientras que la niña estuviera en la guardería yo le ayudara a limpiar y eso, no hago muchas cosas (...) me voy, a la 1.30 me voy, ni como allí ni hago nada. Me tomo un café a medio día, y la niña cuando no está la abuela, que está de viaje y se va de vez en cuando, yo me quedo con la niña sino está en el colegio, me quedo con la niña, juego con ella, la niña es muy tranquila. (...) Y jugar con ella, no le doy de comer porque viene su padre a las dos, a darle de comer, pero bueno la atiendo si quiere agua, si*

*quiere ver la tele, si quiere...no la saco fuera porque no hay parque al lado.”* (Siham, empleada de origen marroquí)

## **CAPÍTULO VII**

### **Las relaciones sociales dentro del sector doméstico: nexos personales y relaciones de género**

En el presente capítulo se analizarán las relaciones personales que se generan en el espacio laboral del sector doméstico: la vivienda de la mujer empleadora. Estas relaciones presentan enormes particularidades ya que la interacción involucra elementos de las esferas privadas de las mujeres y sus familias, las cuales originan novedosos posicionamientos de unas mujeres respecto a las otras. Así mismo, la existencia de esta relación laboral repercute en las formas de organización de los hogares y sus actores. Se indagará en la influencia que la contratación de una tercera persona tiene para la distribución de tareas en las familias y la asignación de sus responsabilidades.

#### **Los dilemas de las relaciones personales: entre la distancia profesional y la cercanía personal**

El análisis de los tipos de relaciones personales que se establecen entre la empleadora y la empleada dentro del sector doméstico se realizará en función de las variables establecidas en el capítulo teórico pertinente. Las dos variables principales a tener en cuenta son, por tanto, la intensidad temporal de las relaciones –el tiempo que las mujeres comparten- y el grado de distancia que se establece en su trato. Además también se aludirá, aunque sucintamente, a las dimensiones de clase social de ambas mujeres así como al origen étnico y la situación legal de las empleadas. Las categorías analíticas, en función de las experiencias relatadas, serán las siguientes:

	<b>Alta intensidad temporal</b>	<b>Baja intensidad temporal</b>
<b>Distancia</b>	Esclavista	Profesional
<b>Cercanía</b>	Paternalista / Personalista	Personalista

Este modelo, como ocurre con todas las tipologías, es útil para ordenar la información y entender los rasgos fundamentales de la misma, aunque la realidad nunca responda de forma absoluta a sus categorías. Las situaciones relatadas por las mujeres entrevistadas podrían, en muchos casos, colocarse en casillas intermedias en función de la conjugación en su seno de elementos característicos de las diferentes categorías. Para el caso de las empleadas domésticas, además, se pueden observar los distintos modelos de relación en función de la casa en que se encuentren empleadas y la forma de trato que establezca la empleadora de la misma, demostrando de esta manera lo que ellas mismas defienden: que cada casa es un mundo a conocer.

Las mujeres empleadoras de trabajo doméstico establecen diversas formas de relacionarse con las empleadas contratadas según consideren este trabajo, según sus prioridades vitales y sus formas de entender el espacio del hogar. Respecto al primero de los modelos, el esclavista, ninguna de las empleadoras entrevistadas señala elementos para considerar que hayan establecido en ningún momento un tipo de relación esclavista con las empleadas domésticas. Ninguna expresa esta forma como un modelo relacional válido para interacción entre las personas, aunque según los comportamientos por ellas narrados una o dos mujeres podrían considerarse formando parte de él. Éstas sobrecargan a sus empleadas con trabajo al considerar que se encuentran en la casa para cumplir la función de atención continua y no para disfrutar de tiempo personal. Las prioridades de la propia familia se impone de manera absoluta a las necesidades de la empleada y el trato con ésta se realiza desde una posición de superioridad y posesión del conocimiento.

*“Raquel trabaja para mí porque yo la necesito, ella no es la esclava ni yo soy su señora, bueno y luego tenemos la misma edad...”* (Francisca, empleadora de clase media)

*“También ecuatoriana, y después empezamos a tener [risas] no sé cuántas que entraron y, sí, porque había chicas que han durado, pues quiero decir un día, para que te hagas una día, una de ellas metió la batidora en el lavavajillas, otra persona me dijo el segundo día que estaba en casa, que iba a llamar por teléfono un momento a la calle, salió a las cuatro menos cuarto y volvió a las diez menos cuarto, o sea así varias. (...) Se encarga de Vanesa y se encarga de la casa, yo ¿qué intento?, pues, Vanesa antes lo hacía mejor, si puedo bañarla yo, si no pues por lo menos sí estar a la hora de la cena... Pues esto, mira, vacaciones, lo que solemos hacer es que, bueno nos ha pasado dos años porque no hemos tenido más tiempo, Dorotea se suele venir un tiempo con*

*nosotros de vacaciones, otro tiempo no, ella me dijo que quería trabajar todas las vacaciones, pero yo también quiero que ella tenga un tiempo de descanso. ...o sea yo intento, yo por ejemplo el fin de semana si tengo que entrar para algo en la habitación de Dorotea entró, pero yo no dejo a Vanesa que entre a jugar allí, o sea intento de alguna manera respetar la vida de cada uno. (...) Después o antes. Primero porque yo quiero que nos atienda en la mesa y después porque yo quiero que, o sea que su tiempo de comer es su tiempo de comer, no es ni de Vanesa ni, y Vanesa es muy pesada, antes no pero es muy pesada, y me va a dar Dorotea pan, no. (...) Sí, te voy a explicar por qué, primero, primero porque yo lo he visto así siempre, pero con independencia de eso en el caso de Dorotea, es una persona, quiero decirte impecable, pero por ejemplo Marina no era una persona limpia, entonces si tú no eres una persona limpia contigo misma y con tu ropa, entonces para mí es mucho más fácil decirle, ‘mire, aquí tiene cuatro uniformes, el lunes se pone este, el martes este’... (...) que no saben lo que es una batidora, a mí no me importan nada que me digan ‘no sé cómo es una lavadora, no sé cómo funciona’, claro lo que si te extraña es que llegues y le digas que ponga una lavadora a una señora y te ponga un paño dentro, claro ‘esta chica es tonta’, y no es un problema que sea, es que no, entonces yo creo que ellos por miedo no dicen muchas cosas, porque sería mucho sencillo que te dijeran...” (Judith, empleada de clase alta)*

A diferencia de las mujeres empleadoras, las cuales evitan identificarse con este modelo de relación, las empleadas domésticas señalan haber estado insertas en él en varias ocasiones. Dos de ellas, aunque no de forma explícita sino a través del descontento que demuestran en las descripciones de sus relaciones, consideran seguir insertas en estas dinámicas en la actualidad. Una de ellas cuenta que la mujer de la casa –el único adulto en la misma- no le dirige la palabra más que para ordenarle tareas, es decir que carece de cualquier tipo de comunicación mínima. La empleada se percibe a sí misma como un ser invisible acerca del que nadie se interesa ni se preocupa sobre su situación, necesidades o estado de ánimo. Considera, además, que la empleadora paga con ella su depresión gritándole de manera habitual, cambiando de opinión respecto a las cuestiones de la casa y desentendiéndose de manera absoluta de sus hijos. Tras dos años y muchas promesas tampoco ha formalizado un contrato de trabajo que le permita a la empleada legalizar su situación en España. Esta última se percibe a sí misma en una situación de total sumisión, la cual aguanta por miedo a encontrar una casa peor así como por su situación de debilidad emocional –angustia por la soledad y lejanía de la

familia- y su apuesta por la consecución de sus ‘papeles’. La situación de la segunda empleada que se considera parte de una relación abusiva se presenta menos extrema que el primer caso. Ella también señala los gritos habituales de su empleadora en función de su humor cambiante y el hecho tener que aguantar desplantes y malas formas. Sin embargo no se conforma en un ser invisible en la casa, ya que cuando existe buen humor por parte de la empleadora se produce cierto diálogo e interés por su situación personal. Así mismo se presenta una notable diferencia respecto a la regularización de la situación en España ya que se le firmó el contrato necesario sin mayores inconvenientes, aunque se le estableció la limitación de no ausentarse de horas de trabajo por lo que la empleada tuvo que contratar a un abogado que le gestionase los trámites pertinentes. Otro elemento de maltrato que señala esta mujer radica en algunas de las tareas que se le demanda realizar, como el lustrar los zapatos de todos los miembros de la familia diariamente o tener que recoger la ropa del suelo para ser lavada. También considera que la obligación del uso del uniforme constituye una estrategia para demostrar su posición de inferioridad pues no se le permite estar sin él en la casa ni quitárselo durante los meses de trabajo fuera de la ciudad –únicamente está permitido hacerlo cuando sale a la calle-, sin contar con el uniforme especial que debe llevar ante la presencia de invitados. El resto de mujeres empleadas no consideran encontrarse en este tipo de situaciones en la actualidad pero sí relatan haber vivido algunas de ellas. Entre los malos tratos que se señalan resaltan el no dirigirles la palabra, el tratarlas de forma despectiva en función de su origen étnico o su condición de extranjera, el no pagarles lo acordado o exigirles horarios intempestivos o durante festivos. También se señala un caso de tocamientos por parte del empleador y un caso donde los niños le pegaban o tiraban objetos sin que los padres interviniesen debido a su incredulidad. Todas las mujeres que relatan haber vivido estas situaciones afirman haberlas abandonado de manera casi inmediata por considerarlas inaceptables. Ninguna, sin embargo, valoró la idea de denunciarlas ante la justicia.

*“...no podía descansar, sólo un ratito para comer, y nada, ese trabajo fue bastante desagradable, por el mero hecho que discutían y ‘ya que eres una extranjera, pues ya puedes hacerlo mejor’. Que no es así, gente mala y gente buena hay por todas partes. ‘Que si llamaba por teléfono’ lo cual yo no hacía, el último sueldo me quitaron 400 pesetas, porque decían que había hablado por teléfono, lo cual no hice porque yo tenía mi familia aquí, y no tenía que llamar por teléfono. (...) Y el siguiente trabajo, trabajé con un señor que era bastante manos largas, que era ciego, a parte de ciego le*

*gustaba tocar. Yo allí estuve como mucho tres meses, a parte tenía dos hijos, y eran muy mal educados, muy mal educados. (...) Y al final acabé haciendo toda la casa, y la compra, no me daban días libres, y los domingos tenía que salir por la mañana, después de desayunar hasta las nueve, pues yo no salía hasta las dos del mediodía, no salía de ahí, y volvía a las nueve (...) y esos sí me quitaron dinero, me quitaron el último mes, supuestamente por algunas cosas que podría haber roto. O sea un desastre.”* (Siham, empleada de origen marroquí)

*“Bueno, el año pasado me echó una bronca que tuvo que irse un día al Corte Inglés a comprarme porque no había llevado bata, yo pensé que como eran vacaciones...me echó la bronca tal que me hizo llorar toda una semana, que no podía. (...)...son cosas que a veces duelen porque una persona cuando está enfadada suelta una palabra sin medirla, puede afectar a las personas que las reciben, entonces si tú le dices a alguien, ‘me parece que no le quedó bien eso, que esa comida si le hubieras puesto eso te hubiera quedado mejor’, no está bien gritando, son cosas que te chocan y ya. (...)...ellos no, ellos siempre, ellos como que eso es lo que anuncian, como que siempre a uno lo tienen como un nivel más bajo y todo eso ¿no?”* (Dorotea, empleada de origen ecuatoriano)

El modelo de relación paternalista, al igual que el esclavista, corresponde a una forma de relación no valorada por las empleadoras desde el punto de vista ideológico, y en consecuencia, que defienden no establecer. Implica una relación de alta intensidad temporal pero, al contrario que el modelo anterior, genera una situación de cercanía entre las partes afectadas. Las pocas mujeres que pueden incluirse dentro de este grupo señalan que las empleadas domésticas están en sus casas de manera interna o por jornadas completas, produciéndose así un conocimiento mayor entre ellas. El grado de relación que se genera varía en cada situación, es decir que algunas de las empleadoras señalan que a pesar de la convivencia continua debido a los diferentes horarios y formas de vida el trato se reduce a lo mínimo indispensable. Uno de los elementos fundamentales que expresan las empleadoras en sus discursos para considerarlas parte de esta forma de relación es el de demandar el uso del uniforme con objeto de controlar la higiene de las empleadas o por considerarla la forma más apropiada de trabajar. En otros casos se las instruye en la realización las funciones de la casa y el cuidado de los niños desde la superioridad de quien conoce como realmente deben ser las cosas. Una empleadora, pese a defender lo contrario, demuestra la perspectiva paternalista de su

relación al reflejar la unidireccionalidad de todas sus decisiones y mencionar el interés por ciertos logros de la empleada –mejora de la lengua y cocina española- únicamente en función del beneficio que a ella –la empleadora- le reporta. Así mismo se esfuerza por generar buen ambiente en la casa pero sin posibilidades de negociación de intereses personales contrapuestos –como los períodos de vacaciones- o responsabilizándose de algunas tareas básicas –como recoger lo que cae al suelo- por considerar que la empleada lo hace mejor. Tanto el origen étnico como la situación legal de las empleadas domésticas cumplen un papel importante en el establecimiento de esta relación debido a los estereotipos existentes sobre el ‘otro’ y a la automática sensación de hegemonía que produce el tener más derechos en el lugar de residencia.

*“Entonces, el primer día que vino, además la pobre, venía también, tenía una carilla, porque cuando vienen, ellos vienen como en un autobús que va andando un montón de vueltas y no sé qué. Entonces la verdad que tenía una carilla, la pobre de cansancio, de todo y tampoco... entonces pues nada me la llevé y le compré unos zapatos, le compré dos uniformes, le compré una chaqueta y ya. O sea que tampoco, le digo todos los días que se ponga el uniforme, pero también creo que ella está más cómoda así, para no estar con su ropa.”* (Ángela, empleadora de clase media)

*“...lo que queremos es, aunque suene un poco así, invertir en Aisha, que ella aprenda castellano, que ella aprenda cocina española, que ella, pero para tener una estabilidad también es muy violento otra persona en casa, otra persona a la que decirle lo que tiene que hacer, con Aisha esto ya va como una rueda que gira sola, ella sabe lo que tiene que hacer”* (Paula, empleadora de clase media-alta)

Las mujeres empleadas domésticas, al contrario que las empleadoras, no mencionan relaciones donde los elementos predominantes puedan ser incluidos dentro de este modelo de relación paternalista, al no considerar que se las trate con cercanía pero con superioridad moral. Ni tan siquiera las empleadas de empleadoras que han relatado este tipo de interacción hacen alusión a una percepción de tipo de trato. Algunas de ellas por no identificarse protagonistas de esta clase de relación y otras por evitar pronunciarse sobre el tipo de vínculos que mantienen zanjando la cuestión con un escueto ‘es buena’.

Los modelos de relación de tipo profesional y personalista demuestran ser los más defendidos concientemente por las mujeres entrevistadas así como los que más se generan en la práctica cotidiana. El primero de ellos, el profesional, indica una relación

de distancia entre las partes así como un escaso tiempo compartido. Debido a las características peculiares del sector doméstico se presenta difícil el mantener este tipo de modelo si la interacción se produce de forma continuada –en los casos de interna o jornada completa-, aunque no imposible ya que alguna mujer relata tener establecida este tipo de relación en trabajos domésticos de alta intensidad temporal. La característica fundamental de esta categoría reside en considerar este trabajo como cualquier otro y, en consecuencia, no desear construir ninguna relación más allá de la meramente profesional. La empleadora se considera como una jefa con objetivos a cumplir en el lugar de trabajo –su casa- para lo cual contrata a una persona que los pueda realizar. Se intenta no hacer partícipe a la trabajadora de las intimidades familiares así como no involucrarse en demasía en las de ella. No se pretende generar una relación de amistad, ni tan siquiera de complicidad, por el hecho de compartir el espacio de la casa sino que se produce únicamente la contratación de una actividad laboral. Numerosas empleadas mantienen que este modelo es resultado del escaso contacto entre las mujeres al no coincidir los tiempos de ambas en la casa, por lo que no se produce intercambio más allá de las instrucciones para la realización de tareas. La relación laboral, sin embargo, también puede producirse a pesar de que exista tiempo compartido entre las mujeres, siempre y cuando los espacios y las actividades de cada una de ellas puedan diferenciarse claramente. Una empleada interna señala, por ejemplo, que pese a compartir el mismo espacio durante toda la semana con la empleadora no existe una comunicación fluida respecto a ningún tema –más allá de las cuestiones relativas al hogar- ni se comparten actividades ni intereses de ningún tipo. Esto no es óbice, sin embargo, para que se produzca ayuda en cuestiones de índole personal, como la preparación de permisos para familiares, o la posibilidad de utilización de algunos elementos de la casa, como el video o el ordenador, en situaciones puntuales. Esto demuestra, como se ha indicado al comienzo del capítulo, que las categorías no son absolutas sino que en muchos casos presentan elementos propios de varias de ellas simultáneamente. En cuanto a las empleadoras, en las contadas ocasiones en que esta modalidad se produce dentro de un marco de relaciones de alta intensidad temporal, relatan el realizar un esfuerzo a conciencia por consolidar el tipo de relación profesional, ya que desean evitar los malos entendidos y confusiones que pueden surgir cuando se producen ambigüedades en la relación cotidiana. La causa de esta decisión reside, principalmente, en las malas experiencias que el establecimiento de otras modalidades de relación les supuso en el pasado. Respecto al trato lingüístico



en éste modelo suele ser el ‘usted’ con objeto de evitar la confianza excesiva, aunque no existe una regla fija y el tuteo también se produce. En lo relativo al uso del uniforme tampoco existe un comportamiento homogéneo ya que en algunos casos se suele preferir por constituirse precisamente un distintivo de profesionalidad mientras que en otros se considera que responde a una decisión individual de la trabajadora. El origen étnico o la situación legal de la empleada no suele jugar un papel condicionante en el establecimiento de este tipo de relación.

*“Pero más que todo yo prefiero, no, cuestiones de trabajo es trabajo, y algo así ya es personal, amistad pues tiene su día y su hora también.”* (Úrsula, empleada de origen boliviano)

*“Bueno es una cosa personal, quiero decir, que a mí, yo, por la experiencia que tengo me gusta no mezclar, creo que no es una amiga. Entonces hay una relación de trabajador y jefe, y es inevitable, nada más que eso.”* (Ana, empleadora de clase alta)

El modelo personalista de relación demuestra ser el más habitual así como el que presenta mayores matices. La mayor parte de las empleadoras defienden establecer este tipo de relación por considerarla más humana que una relación meramente profesional – en función de las características del sector-, así como más justa que una relación paternalista. Las empleadas domésticas, por su parte lo consideran el más cómodo así como el que surge de manera más espontánea. Por todas estas razones se produce lo reflejado en el gráfico inicial: el modelo se desarrolla independientemente de la intensidad temporal del trabajo doméstico contratado. Dentro de este modelo personalista se pueden distinguir a su vez tres sub-modelos que se denominarán de compañera, de ambigüedad y de equidistancia. El primero conforma un tipo de relación que en el momento de la entrevista ninguna mujer indicó mantener pero que si habían experimentado en el pasado. Una empleadora señala haber sufrido un período de reflexión durante el cual la empleada se constituyó en un gran apoyo, debido a las posibilidades de comunicación continua y a la fluidez de las experiencias cotidianas compartidas. Otra mujer, por su parte, indica que la relación era de tal compañerismo que incluso no se atrevía a despedir a la trabajadora cuando ya no la necesitaba para las tareas del cuidado. Al igual que si fuese una amiga no se aventuraba a tomar una decisión de forma unidireccional o a plantearle lo que podía interpretarse como una traición. Por parte de las empleadas, únicamente una de ellas afirma haber experimentado este tipo de relación y no haberla apreciado en absoluto.

*“...yo con Estela he hablado muchísimo, con Rosa menos, también porque me cuido, yo con Estela me quedaba charlando hasta la una de la mañana y ahora me quiero ir a dormir, es que tuve una época que dormí yo muy poco y empecé a ponerme muy triste, tuve una depresión leve por no descansar, murió mi suegro, murió mi suegra...”* (Marisa, empleada de clase alta)

La relación de ambigüedad refleja una importante cercanía y bidireccionalidad en la relación pero, como su nombre lo indica, demuestra contradicciones y situaciones difíciles de definir. El eje cardinal del modelo es la consideración de la actividad doméstica remunerada como un trabajo similar a los demás, pero que tiene la característica fundamental de realizarse en una casa y en relación continua con una familia. Este último hecho genera que las relaciones laborales se consideren informales, de mutuo interés y de intenso contacto. En algunas ocasiones el corto tiempo compartido entre empleadora y empleada no es proporcional a los prolongados períodos que ésta última pasa con los niños de la empleadora, por lo que la relación aunque no personal se presenta continua en cuanto al contacto y a los intereses de ambas mujeres. Los elementos de ambigüedad en el establecimiento de la relación radican, entre los casos mencionados por las entrevistadas, en el hecho de tener una relación continua y cercana con la empleada pero no considerarla una amiga o el compartir momentos más allá de los meramente laborales –comidas, salidas, cumpleaños- pese a no considerarla como parte de la familia. Varias mujeres señalan que se comparten algunas actividades –como ver la televisión, comer o tomar café- en los momentos en que los maridos no se encuentran presentes pero que rara vez lo hacen –excepciones como viajes- cuando éstos si lo están. Se producen, por tanto, continuos juegos de presencias y ausencias y de inclusión y exclusión que son difíciles de dominar y definir. Las empleadas, por su parte, mencionan relaciones ambiguas en función de las ayudas que reciben por parte de las empleadoras, que en algunos casos se presentan como mutuas. Numerosas trabajadoras expresan un continuo agradecimiento por el apoyo prestado, tanto objetivo –información, regularización- como emocional, siendo conscientes de que éste, en algunos casos, le genera ataduras que les impiden priorizar sus vidas personales frente a las de la familia de la empleadora. Una de ellas en base a este compromiso, por ejemplo, evita una visita a su país de origen para no ausentarse de la casa durante un período prolongado, mientras que otra no abandona la modalidad de interna pese a tener a su familia en destino para no complicar a la empleadora. Independientemente de esta sensación de deuda por la ayuda recibida, otras empleadas señalan la dependencia que

automáticamente se genera con la familia empleadora y las consecuentes dificultades de realizar elecciones en beneficio propio. Varias mujeres señalan la situación de ambigüedad en la consideración de su trabajo como un empleo por generar lazos con las familias empleadoras hasta el punto de considerarlas casi propias y, por tanto, no pudiendo dejarlas de forma unilateral abocándolas a reorganizarse y conocer a una nueva persona en quien confiar. Esta relación de ambigüedad también se ve reflejada en una continua tensión respecto a la negociación de las condiciones de trabajo ya que las necesidades de las dos mujeres se transforman con el tiempo y el compromiso mutuo hace difícil su renegociación. La relación personal no evita la relación laboral fundamental ni la divergencia de intereses respecto a la misma, entre los que destacan elementos como los horarios y los salarios a percibir, las funciones a cumplir o la presencia de nuevos miembros de la familia en la casa. Algunas negociaciones producen importantes fracturas en la relación debido a que se consideran inesperadas o injustas en el ámbito de la relación personal que se mantiene. Ejemplo de esto es la intención de una empleada de marcharse, tras cuatro años en casa de la empleadora y una estupenda relación de ayuda mutua, por un salario y un horario levemente mejor. Pese a haber renegociado la situación y haber reestablecido la cordialidad la empleadora mantiene la sensación de que la lealtad personal jamás va a imponerse sobre los intereses materiales de la empleada y el cariño construido desaparecerá de manera unilateral cuando ésta así lo decida. Otros ejemplos de relación personal poco definida se producen a través de las ayudas mutuas no obligadas ni compensadas económicamente, cuyos límites los establecen las partes en un frágil equilibrio definido por el compromiso personal. Entre estos apoyos altruistas destacar las noches de cuidado por parte de la empleada de una de las hijas de la empleadora en el hospital o la contratación de una cuidadora por parte de la empleadora para atender en el domicilio familiar –lugar de trabajo– a la empleada una vez que a ésta sufrió una operación.

*“Lo que pasa es que como la señora me ayuda a mí, yo también la he ayudado mucho a ella ¿sabes? que ha tenido alguna cena, pues yo me he quedado aquí a dormir con los niños, que fue la niña en el hospital, pues yo me quedé aquí con el niño (...) Me gustaría hacer más porque ellos también hacen muchas cosas por mí, o sea que muchos amigos nos han dado la espalda, pero ellos nunca, en cualquier cosa, por ejemplo, he ganado un viaje este verano de una semana en Canarias, en las Islas Canarias, lo he ganado, ellos trabajaban, no era la fecha de vacaciones, y encima que he tenido más vacaciones de lo normal porque me he ido también a mi país y eso, y nada, que me han*

*ayudado. (...) Y nada, fue hace cuatro, cuatro o cinco meses que me quise ir, pero no por la culpa de ellos ni por la culpa de la casa, lo único que me habían ofrecido un trabajo mejor ¿qué te puedo decir? en horas, eran menos horas, salía, en vez de salir a las siete salía a las tres y media, cuatro, y era más dinero ... y nada yo he pensado también en el horario, no fue por ellos pero hasta, en ese momento no me di cuenta lo importante que era para ellos, o sea que salió, la señora lloraba, los padres de la señora lloraban, menos mal que los chicos no se han enterado porque salió muy mal, luego me arrepentí, dije: ‘pues nada, quedo aquí, que ya no me voy’” (Clotilde, empleada de origen rumano)*

*“Entonces ya no es una relación de chica, pues como la que he tenido con otras, o sea Ruth, no te digo que sea de la familia porque no es de la familia, no, pero la queremos mucho, la queremos mucho, el día que se vaya va a ser un disgusto. (...) A Ruth la adoran, de hecho su padre se ha ido de casa en mayo, ya llevamos la separación en septiembre, y la primera pregunta que tenían los niños es si Ruth se quedaba, porque al padre no le veían más que el fin de semana. Es su pilar, es a la que más ven junto a mí, es normal. O sea es una chica, pero no la chica tradicional...(…) O sea alguna vez me ha pasado de tener que comer con ella y ella no está cómoda, cosa que entiendo perfectamente, pero vamos igual que yo cuando he tenido que ir a comer con mi jefe, pues estás tenso, por muy bien que te caiga. (...) Por ejemplo estamos en la sierra, que allí no tiene tele en su cuarto, pues muchas veces, cuando estaba el señor lo hacía menos, pero está a lo mejor viendo la tele con los niños y luego me siento yo, y estamos los cuatro viendo la tele. Y tan ricamente.” (Lidia, empleada de clase media)*

El último sub-modelo, de equidistancia, implica aún un paso más en la formalidad de la relación ya que implica una cercanía y buen trato pero con la idea constante de cierta reserva y diferenciación de los espacios y actividades de cada uno de los miembros de la relación. La distancia puede ser buscada por la empleadora o por la empleada, siendo más común por esta última en función del deseo de mantener la independencia emocional y la individualidad completa. También esta decisión de distancia personal se puede deber a la reserva o vergüenza de compartir un espacio residencial o las vivencias de una familia ajena a la suya propia.

*“En general eh, yo pienso que la relación es relajada y buena por nuestra parte y yo pienso que por la suya también, eh, lo que ocurre es que ella es una persona reservada y supongo que claro, no es lo mismo estar en tu casa, que es nuestro caso,*

*que estar en una casa ajena, que siempre puede resultar más incómodo para algunas cuestiones...*” (Edu, empleada de clase media)

*“Sí, sí, claro. Al principio hasta conocerles y todo eso siempre un poquito de, de distancia, pero ya poco a poco, como ya va pasando el tiempo y ya confiándose.”*  
(Berta, empleada de origen ecuatoriano)

En síntesis, la característica principal de las relaciones personales que se establecen entre empleadoras y empleadas domésticas reside en el equilibrio que se genera entre la distancia y la cercanía en la interacción de ambas. Elementos claves que colaboran en la implantación de los diferentes grados de contacto son el uso del lenguaje y la exigencia del uso de un uniforme, aunque pocas son las empleadoras que otorgan importancia al uso del ‘usted’ como distanciador social, y algunas más quienes perciben el uniforme como un castigo o un elemento diferenciador en la casa. La mayoría de las empleadas, por su parte, rechaza el uso del uniforme –con mayor ímpetu en lugares públicos- aunque algunas pocas lo defienden por resultarle cómodo y evitar el deterioro de la propia ropa. Así mismo dos empleadoras señalan que el tipo de relación que se establece varía de acuerdo a la personalidad y característica de cada empleada doméstica y, según una de ellas, también en consonancia con el origen étnico de ésta. Esto último no ocurre por un posicionamiento ideológico sino por las formas de hacer las cosas y el manejo del idioma que representa cada una de las mujeres. Independientemente de estas cuestiones, la idea que sobresale en la mayor parte de los discursos respecto a la relación es la de la confianza que se tiene que generar entre las partes para que ésta funcione en cualquiera de sus modalidades. Esta sensación otorga tranquilidad en la entrega de los hijos y la casa a una mujer ajena a la familia, y si desaparece de la relación ésta debe concluirse inmediatamente. Por último, apuntar la menor relación que las empleadas domésticas establecen con los hombres de la casa, tanto por la mayor ausencia de ellos como porque las tareas de la casa -empleada doméstica incluida- son responsabilidad de la mujer en mayor medida. Algunas empleadas construyen ellas mismas esta distancia en función del respeto que los hombres les generan en el hogar. Como excepción señalar dos casas de empleadoras donde el hombre tiene un papel relevante en la relación con la empleada: en una él es quien se ocupa de las tareas difíciles como despedirlas o establecer normas mientras que en la otra mantiene una mayor relación con ellas por su facilidad para el diálogo.

*“Y eso a mí me parece fundamental, la confianza, prefiero no tener a nadie a estar con alguien que no... pensar que tu casa está en manos de alguien que no te fías mucho, cuando había ese comportamiento por la otra parte, procuré que duraran muy poco, la verdad es que he tenido suerte porque he dado con gente muy maja.”* (Mar, empleadora de clase media)

*“...en el caso de Jamila, fundamental, porque prácticamente no hablaba, entonces era un lenguaje muy gestual y había más silencio porque no podía hablar mucho, por muchas cosas, porque estaba menos tiempo y yo tampoco estaba; con Edit, Edit habla hasta por los codos, pero también es cierto que está todos los días, hablamos la misma lengua y que vivió en la ciudad de donde soy yo, entonces hay, sí, una cercanía cultural y de referencias culturales que con Jamila no las puedo tener, con Enza era más un aprendizaje recíproco, y con Edit es más recuerdos y añoranzas recíprocas y compartidas, con Edit la relación va más por ahí; con Jamila más de descubrimiento y de situaciones nuevas para las dos...”* (Sara, empleadora de clase media)

### **Los equilibrios en las relaciones de género y sus vinculaciones con el empleo doméstico**

Una de las cuestiones fundamentales que plantea la existencia del trabajo doméstico es la influencia que éste tiene en un posible reequilibrio de las relaciones de género. Se cuestiona como este recurso influye en la distribución de las tareas dentro del hogar así como la forma en que éstas se enfocan una vez se tiene acceso a una tercera persona que las asume total o parcialmente. Así mismo se analiza la trayectoria de las relaciones de género en los hogares de las empleadas domésticas, en función de los diferentes roles que ellas adquieren en destino –tanto por el hecho de comenzar a trabajar como por hacerlo en este sector determinado. Al igual que en algunas secciones previas el análisis de estos procesos se realizará de forma independiente para las mujeres empleadoras y para la mujeres empleadas en el sector doméstico.

#### **Distribución de tareas en los hogares de las empleadoras domésticas: ¿elección, inercia o delegación?**

La distribución de las responsabilidades de la reproducción social en los hogares empleadores de trabajo doméstico puede realizarse bajo una clasificación en dos grandes grupos: uno de distribución desigual y otro de distribución oscilante. El primero

de ellos se encuentra formado por las mujeres que asumen la mayor parte de las tareas del hogar y que es, sin duda alguna, el grupo mayoritario. El segundo, por su parte, incluye a todas las entrevistadas que declaran distribuir las funciones de forma igualitaria con sus parejas dependiendo de las circunstancias laborales y personales de cada uno de ellos en cada momento. Los actores a tener en cuenta para analizar las formas de distribución de las labores domésticas en ambos casos son: la madre trabajadora, su pareja y la empleada doméstica.

La mayor parte de las mujeres pertenecientes al primer grupo, de distribución desigual, consideran que son ellas quienes realizan la mayor parte de las tareas relacionadas con el hogar en función del mayor tiempo que disponen para estar en la casa. Los horarios de sus parejas suelen ser más extensos que los propios, por lo que éstos carecen de tiempo para dedicar a la cotidianidad del hogar. Prácticamente ninguna mujer realiza juicios de valor al respecto de este tipo de organización, sino que simplemente señalan que debido a los mayores salarios de los hombres se presenta como una situación lógica el que sean ellos quienes dediquen más tiempo al mercado de trabajo. Dos mujeres afirman, sin embargo, que en ellas recae la mayor parte de tareas de la casa porque así lo desean. Una de ellas defiende que le produce una enorme satisfacción encargarse de las tareas domésticas, por lo que desea que se lleven a cabo exactamente como ella considera y sin proceso de negociación de por medio. Es importante señalar que esta mujer asume las labores de reproducción social delegando la mayor parte de las tareas ‘sucias’ -planchar, dar la cena a los niños- en la empleada doméstica, debido a que esas funciones no son consideradas placenteras ni su marido desea que las realice debido al agotamiento que implican. Esta mujer continúa en el mercado laboral con objeto de no aislarse del mundo exterior y por el hecho de haber construido durante muchos años una carrera profesional estable que no desea tirar por la borda. Su prioridad, y aquello que no podría resignar, reside en el seguimiento pormenorizado de la evolución de sus hijos y sus necesidades. Además, como ya se ha indicado, también señala la mayor remuneración de su marido y, en consecuencia, la mayor importancia de su trabajo para la familia. La otra mujer que defiende esta perspectiva, por su parte, apunta la meticulosidad y obsesión en el mantenimiento de la casa y la educación de los niños como razón última para hacerse cargo de ello, añadiendo también -aunque de manera no muy formal- que mientras recaigan en ella las tareas del hogar el hombre siempre la apreciará y necesitará.

*“...siempre está con muchísimo trabajo, yo he intentado no tener que pedirle nunca, que un niño se me ha puesto malo o, todo el peso de la casa, del trabajo, cien por cien lo llevo yo todo, es que nunca, nunca le he pedido porque además siempre lo he querido hacer yo (...) y porque yo, realmente el que aporta más ingresos a la casa es él, o sea mi trabajo siempre ha sido como menos ... importante, no porque sea menos importante, sino porque a la hora de perder uno era mejor perder el mío. (...) O sea, él no quiere que hago yo, o que me ponga a hacer las cosas de la casa, y la verdad es que a mi tampoco me gusta, entonces, bueno, el sueldo nos daba para tener ayuda y desde que nos casamos sin niños teníamos ayuda (...) y me permite, la verdad, estar en casa y estar jugando o leyendo o estar hablando con mi marido o ver la tele o salir fuera, o lo que sea. Te da una calidad de vida, o sea a mi me da una calidad de vida, y a mi marido también, increíble. ”* (Begoña, empleadora de clase alta)

*“O sea normalmente el tema de la chica soy yo. (...) Y entonces si que, igual salgo de casa a las siete y cuarto, entonces ahí sí le pido a él que esté, que se quede hasta que venga Roxana. Si estoy yo, por descontado que él se marcha, claro, sí, sí.”* (Diana, empleadora de clase media)

En esta línea de las distintas implicaciones de los miembros de la pareja con el mercado laboral una de las mujeres señala que tras tener al primer hijo fue ella quien modificó el comportamiento laboral para adaptarlo a la nueva realidad, mientras que su pareja siguió con las costumbres horarias habituales. Ambos trabajan en la misma empresa, por lo que en términos generales deberían tener las mismas restricciones, aunque en la práctica fuese la mujer quien haya decidido asumir los posibles sacrificios laborales. Otra empleadora señala como causa explicativa a estos comportamientos la presión social que reciben los hombres para ser exitosos en sus trabajos y aportar ingresos suficientes al hogar. Ella considera que su marido preferiría pasar más tiempo en la casa pero que la imposición del entorno le impide tomar riesgos que pongan en peligro la situación económica de la familia. Su descontento con la situación de delegación es tal que en todos los momentos en que se encuentra en la casa intenta responsabilizarse de la mayor parte de las tareas. Varias mujeres defienden esta tesis de la preferencia de los hombres por el hogar y la familia, aunque acompañada de trabas sociales que les impiden a éstos poder redistribuir sus tiempos de la manera deseada. Muchas otras mujeres, sin embargo, presentan una actitud más crítica en relación a la continua ausencia de los hombres en la casa, señalándola como una elección individual



de éstos respecto al empleo de sus tiempos. Señalan que ellos apenas se encuentran en la casa o dedican tiempo para educar a sus hijos, pero que esto no es óbice para esperar que todo se encuentre en perfectas condiciones para los momentos en que sí están presentes. Una mujer apunta a la presión constante de tener que estar siempre en perfectas condiciones independientemente de lo que haga fuera de la casa, así como lograr –de forma directa o indirecta- que la casa también lo esté. La contratación de empleo doméstico implica, en muchos casos, que la madre trabajadora ya no debe responsabilizarse de forma directa de las tareas del hogar, aunque continúa recayendo en ella el control y la supervisión de las mismas. Una mujer afirma, en este sentido, que los cambios que se han producido son meramente superficiales y no han modificado la estructura última de la división del trabajo.

*“En el trabajo siempre me llaman a mí cuando hay problemas con los hijos, es decir de salud o cuando el frutero no tiene lo que tiene que tener, o sea que horrible. Creo que es un tema no resuelto, y que no tiene solución por lo menos en mi generación, no la tiene. (...)...no encuentro hombres que a mí me gusten, que hagan la compra y algunos que se ocupen de los hijos, conozco, pero no es lo habitual, no tienen tiempo. Y nosotras tenemos que estar guapas, trabajar, ganar dinero, hacer la compra, y aparte que los hijos estén (...) pero sin duda a todos los hombres les encanta llegar a casa y que haya cerveza en la nevera y comida, o sea que, creo que han tenido mucha madre, tal vez no todo el padre del mundo, pero bueno los padres...no es una queja eh, o sea que lo asumo, y creo que ha estado bien así (...) entiendo que el hombre está sobre-estresado en su puesto de trabajo también. Te lo dije al principio, yo a esto no le veo solución, es así, y lo mejor es pasarlo lo mejor posible así.”* (Ana, empleadora de clase alta)

El segundo grupo de mujeres, de distribución oscilante, considera que las responsabilidades cotidianas se distribuyen de forma equitativa entre los dos miembros de la pareja. Dos de ellas señalan de forma expresa que no existe ninguna duda respecto a la responsabilidad conjunta de las tareas del hogar, por lo que no existe un control predominante de las mujeres sobre ellas sino que se comparten de manera espontánea. En uno de los casos se delegan pocas labores en la empleada doméstica –modelo de apoyo- mientras que en el otro se transfieren todas las tareas relativas al mantenimiento de la casa –modelo de sustitución- y se comparten las concernientes al cuidado del hijo –modelo de apoyo. En esta última familia, por tanto, se asume una gestión conjunta por

parte de los dos miembros de la pareja mientras que la realización de la actividad recae en una tercera persona. El resto de las empleadoras, por su parte, señala que las tareas se distribuyen en función de las posibilidades de cada progenitor en cada momento, habiendo épocas en que el hombre se ocupa más de todas estas cuestiones y otras en que lo hace la mujer. Las transformaciones se producen, en la mayoría de los casos, en una relación inversamente proporcional a los cambios laborales que se experimentan. Dos mujeres señalan, por ejemplo, que en la actualidad recae en ellas la mayor parte de las tareas de la casa por tener una menor exigencia laboral pero que en el pasado ocurría al revés, mientras que una tercera mujer presenta la situación contraria en el reparto de las responsabilidades del hogar en los últimos años. Se presenta, así mismo, una alternativa de combinación temporal en relación a los ciclos de trabajo de la pareja durante el año, por realizar ambas ocupaciones con exigencias cambiantes (filmaciones, reuniones, viajes...) que intentan combinar entre ellos para una satisfactoria organización familiar. Otro tipo de situaciones cambiantes, que en este caso experimentan todas las familias, son las referidas a enfermedades de los niños o de la empleada doméstica así como a las épocas de vacaciones escolares. Se presentan algunos casos en que estas vicisitudes han sido cubiertas por los hombres de la casa. Una última mujer menciona que en su caso es su marido quien realiza la mayor parte de las tareas que no se delegan a la empleada doméstica –compra, cocina y algunas cuestiones del niño– por disfrutar con ellas, pero en ella recae la supervisión cotidiana de todas las demás cuestiones. Al igual que otras mujeres en la misma situación de cooperación se considera afortunada de tener una pareja predispuesta a responsabilizarse de las tareas del hogar y la crianza de los hijos.

*“En esta casa Luis es el que lleva, ahora mismo está Luis con el niño siempre. (...) Luis es perfectamente consciente que las tareas del hogar son de los dos y entonces, claro, él tampoco está dispuesto a hacer su parte, no es que diga éste es un lujo que tiene mi mujer, no, no, el hecho de que la cocina esté recogida no es asunto mío, es de los dos y el hecho de que lo haga una tercera persona nos lo está quitando a los dos, eso es evidente.”* (Paula, empleadora de clase media-alta)

*“Yo me considero afortunada en el sentido de que, por ejemplo, su padre se enrolla bastante con el niño e intentamos repartir el trabajo, pero conozco mucha gente que tiene también ese problema, entonces al final la vida familiar se hace bastante insoportable.”* (Marta, empleadora de clase media)

Insistiendo sobre algunas cuestiones concretas de la influencia del recurso al trabajo doméstico sobre las relaciones de género señalar, como ya se hizo en el capítulo seis, su potencial contribución a la reducción de las tensiones que las tareas cotidianas pueden generar en la pareja. Son varias las mujeres que apuntan que la contratación de una empleada doméstica ayuda enormemente a la estabilidad de la pareja debido a que se puede delegar en la trabajadora todo aquello que genera dificultades para la convivencia. Un discurso refleja de manera exacta el hecho de la incorporación del empleo doméstico como forma de evitar las constantes discusiones en el hogar debidas al exceso de celo de la mujer y el desentendimiento del hombre de las mismas. La contratación de una empleada doméstica puede llevar, en algunos casos, a una inhibición total por parte del hombre, quien se desentiende de las tareas de la reproducción social al considerar que ya no recaen en ningún miembro de la familia. Los hombres no se hacen cargo de la logística ni de la organización del trabajo de la empleada doméstica, por lo que una vez desaparecen las labores cotidianas consideran que han desaparecido las responsabilidades relativas al hogar. En este sentido una mujer menciona la mayor cooperación de su marido en los momentos en que no existe acceso al recurso doméstico remunerado. Además de la falta de implicación de los hombres adultos, la constante presencia de una empleada doméstica en la casa puede dificultar la educación de los hijos en la igualdad. Así una mujer declara que, debido a que las tareas de la casa se repartían entre ella y la empleada doméstica, su hijo no aprendió a hacerse cargo de ninguna de ellas y actualmente, llegando a la adolescencia, lo ve incapaz de valerse por sí mismo. Por último, respecto a la interconexión entre las relaciones de género y el trabajo doméstico, señalar el discurso de una mujer donde se defiende -desde una tipo de aproximación paternalista- que el trabajo doméstico brinda la posibilidad a esas trabajadoras de acceder a situaciones donde aprender acerca de las posibilidades de la igualdad de género en las relaciones familiares.

*“Nosotros nos casamos en el 98, en octubre, y como en febrero o marzo ya empezaron los problemas ‘que si yo hago esto y tu no haces lo otro’, ‘que yo tengo que planchar, que si no sé que’ ... entonces, como yo tenía las mañanas libres iba aguantando un poquito, pero, al final, te cansas de ser tú la única que limpias la casa, entonces lo dejaba para el fin de semana, pero los fines de semana siempre encontraba [su pareja] otras cosas más interesantes que hacer que limpiar casa. Un día hablando con un amigo nos dijo que para eso lo que teníamos que hacer era contratar una profesional de la limpieza.”* (Francisca, empleadora de clase media)

*“Lo que yo he visto, lo poco que yo he visto eh, en general a las mujeres en Ecuador los hombres les imponen mucho, entonces, quiero decir, también en ese sentido es una ventaja para nosotros y una desventaja para ellos (...) por ejemplo Dorotea que es otro nivel de persona, ya me ha dicho que allí en Ecuador los hombres no ayudan nada. Y después tienen unas relaciones muy distintas con las mujeres, totalmente distintas, entonces Dorotea decía, ‘yo ahora porque lo he visto, pero en mi casa por ejemplo, sonaba el teléfono y mi marido no cogía el teléfono, ya podía estar con un niño en brazos y el teléfono lo cogía yo’, (...) lo que se llevan es que aprenden muchísimo, o sea, Dorotea me dice cuando llegue a Ecuador las cosas van a cambiar mucho en su casa, aprenden que cuando vives en una ciudad más grande hay miles de cosas...”* (Judith, empleadora de clase alta)

#### La incorporación de la mujer inmigrante al mercado laboral doméstico y renegociaciones en destino

El análisis de las relaciones de género de las mujeres empleadas en el sector doméstico en relación a su nueva situación en el país de destino y su incorporación al trabajo remunerado puede realizarse –al igual que en el caso de las empleadoras- dividiéndolas en grupos con características diferenciadas. En este caso se pueden identificar tres grupos distintos en función de las modificaciones o ausencia de las mismas que se desarrollan en las relaciones de género y distribución de los roles sociales. El primero de los grupos está compuesto por aquellas entrevistadas que señalan cambios relevantes en estas cuestiones mientras que el segundo lo conforman aquellas que apuntan modificaciones leves en las mismas y el tercero, y último, formado por las mujeres que no consideran que se haya producido cambio alguno. Es importante señalar que las transformaciones que se apuntan pueden ser de tipo práctico o meramente ideológico ya que algunas mujeres no han estado casadas o se encuentran separadas y, por tanto, su perspectiva no es de aplicación inmediata sino de concepción global de la cuestión. En este sentido, por tanto, es necesario tener en cuenta la heterogeneidad de situaciones que presentan las mujeres inmigrantes en cuanto que algunas formaron parejas en destino con hombres originarios de sus propios países o con españoles, otras vinieron con un matrimonio consolidado y otro grupo realizó la migración ya separadas o en proceso de separación. Así mismo la situación laboral de las mujeres entrevistadas presenta una enorme diversidad -primera incorporación al mercado de trabajo, sinónimo de descualificación...- por lo que incorporarse al empleo

en el sector doméstico provoca comparaciones de diversa índole en relación a las situaciones previas. Atendiendo a todos estos elementos diferenciadores pero sabiendo que las categorías nunca son clasificaciones cerradas se asume que en cada uno de los grupos se producirán situaciones ambiguas que combinarán elementos de varios de ellos a la vez.

Las mujeres entrevistadas que relatan cambios en sus relaciones de género entre origen y destino constituyen el grupo numéricamente más importante. La diferencia principal que señalan todas ellas es la percepción de que en origen la mujer es considerada prácticamente como una esclava que se debe únicamente al marido y debe hacer todo lo que él desee para complacerlo. Pierde, en consecuencia, las posibilidades de decidir por sí misma –respecto a sus tiempos, su vestimenta o su trabajo- y se desvanece como individuo. Varias mujeres expresan esta idea no desde una formulación meramente teórica sino como protagonistas ellas mismas de este papel en origen, el cual no desean volver a ocupar. Una entrevistada en concreto señala que su depresión y falta de ganas de vivir han desaparecido en destino una vez que, gracias a la incorporación al trabajo remunerado y al nuevo contexto social, pudo comenzar a comportarse como una persona autónoma. Las razones para la inserción en el mercado de trabajo en destino son muy diversas y entre ellas destaca la señalada por una mujer respecto a los mayores costes de vida que impiden la subsistencia con un solo salario y, por ende, la desaparición de la exigencia auto-impuesta masculina del mantenimiento de la familia de manera individual. Otras mujeres señalan que las transformaciones en los roles se deben únicamente al cambio en el entorno y sus costumbres e, independientemente de las causas explicativas, la mayoría los experimenta a través de un costoso proceso de renegociación de las identidades en la pareja. Los cambios en la concepción de las relaciones de género también pueden venir dados, como señalaba una empleadora, por el hecho de entrar en contacto con una familia donde el reparto de las funciones y los espacios se produce a un nivel de mayor igualdad. Tres mujeres señalan que en la casa de sus empleadores han percibido una diferente distribución de las responsabilidades de las tareas sociales –en relación al cuidado de los niños o a la importancia del trabajo remunerado de cada uno de ellos-, las cuales han evaluado como positivas intentándolas incorporar a su propia realidad familiar. Una mujer sin embargo defiende que, sin negar el mayor equilibrio en las relaciones de género en la casa de la empleadora, esto no implica un cambio real en las tareas de la casa y educación de los hijos ya que éstas se encuentran delegadas en terceras personas. Considera que a las mujeres en España

prefieren mandar y ordenar –pareciendo por esto que tienen mayor poder en la casa– pero no realizar por sí mismas tareas relacionadas con la reproducción social o la atención a los otros. El último caso particular que se puede señalar en este grupo es el de una mujer que apunta cambios importantes en la distribución de las funciones cotidianas pero en origen. Su migración individual la realizó dejando en origen a su marido e hijo adolescente, los cuales en su ausencia deben realizar por sí mismos todas las funciones de las que ella antes era responsable.

*“Vea, hay cosas que en mi país, eh, no es que esté atrasado, pero hay muchísima falta en mi país, más estee, educación familiar, más educación, incluso de pareja, yo, yo, en cierta forma creo que en mi país aún existe el machismo a raíz, a raíz porque es una cuestión de que, que yo he venido y veo la parejas de aquí y es tan diferente su forma de llevar las vidas. (...) O sea, yo digo ahora comprometerme de nuevo, uhh, que me va a costar, se me va a hacer difícil, peor con una pareja de mi propio país porque ellos no conocen y yo ya no sirvo para eso, yo ya no creo que serviría para eso, para ser la ¿cómo es? la esclava, allí es, es como una esclavitud el casarse porque tú ya, porque tu pasas ya no eres la chica, la guapa, la bonita de la casa, sino que pasas... te decía que en mi país es el machismo a raíz yo digo, es que uno pasa a ser digo yo como una esclava, porque eres la persona que tiene que encargarse de todo, porque aparte de que tenga un trabajo extra, que trabajes fuera del hogar, tienes que hacer todas las tareas del hogar, todas, todas, todas. Y ellos llegan y es un jefe, al quien tú tienes que tenerle la ropa planchada, lista y al que tú tienes que tenerle la comida caliente, al que tú tienes que atenderlo, y muchas veces dejar de atender a tus hijos para atenderlos a ellos, entonces, entonces ese es el problema. Porque uno se casa, se mete en su casa y ya, ya es la señora y es como que es otro nivel, yo que sé, no te puedes ni siquiera arreglarte, no te puedes poner este tipo de ropa porque no, ya eres una mujer casada y ya el qué dirán y entonces, pues. Yo por ejemplo no me podía poner pantalón...”. (Dorotea, empleada de origen ecuatoriano)*

*“No, no, es que, el marido, a lo mejor mi marido en Marruecos no me deja trabajar pero aquí sí. (...) Yo en mi caso quiera o no quiera yo trabajo pero la mayoría de los maridos aquí quieren que la mujer trabaje, yo conozco un montón de gente de mujeres, de matrimonios que en Marruecos ahí ni hablar, ni hablar, ni en la calle ni siquiera, pero resulta que vienen aquí y un cambio radical.” (Naima, empleada de origen marroquí)*

El segundo grupo se presenta como el más minoritario e incluye a aquellas mujeres que consideran que se han modificado pequeñas cuestiones del funcionamiento cotidiano pero no la base de la relación de la pareja. Estas mujeres apuntan que en destino, debido a que ellas se encuentran más exigidas en los horarios, los hombres deben dedicar más tiempo que en origen a las tareas de cuidado o mantenimiento del hogar. Algunas defienden, además, que los cambios no son muy relevantes porque en origen ya se producía cierto reparto de tareas así como cierta autonomía en la toma de decisiones. Otras mujeres de este grupo, por su parte, mantienen que perciben algunas diferencias entre los hábitos de ambos contextos pero que éstas no son significativas y que, además, el percibirlas no supone el desear incorporarlas en sus propias vidas.

*“Bueno, si porque como yo paso aquí la semana Héctor se tiene que ver él solo su ropa, su comida, que lleva mañana de desayuno, que va a desayunar, tiene que estar pendiente, eso si ha cambiado, porque yo tengo que estar pendiente de aquí [su trabajo de interna] , no puedo estar allá, entonces eso ha cambiado, él se tiene que planchar su ropa, se tiene que arreglar su ropa (...) Bueno, si, si compartíamos un poco en Ecuador, si hemos compartido en limpieza y lavar, no siempre pero lo ha hecho. No como otros que la mujer viene, está trabajando y ellos en la casa sentados.”* (Rosa, empleada de origen ecuatoriano)

El último grupo es aquel en el que se considera que no se han producido cambios como consecuencia del proceso migratorio o de la incorporación al trabajo remunerado en el sector doméstico. Todas las integrantes -menos una- señalan que la permanencia de hábitos implica que en ellas recaen las tareas relacionadas con la reproducción social mientras que en los hombres lo relativo al espacio público. Sólo una mujer discrepa señalando que esta invariabilidad significa compartir funciones de la cotidianeidad, aunque las decisiones importantes sigan estando en manos de la pareja. Otro elemento característico de este grupo es el de considerar el trabajo remunerado y la autonomía personal únicamente como un paréntesis previo a la formación de un núcleo familiar estable, implicando esto el casarse, tener descendencia o reagrupar al marido o a los hijos. Su prioridad la constituye la familia y, por tanto, se amoldarán a los requerimientos de ésta en el momento que sea necesario. Se presenta, por otro lado, el caso de dos mujeres para quienes la migración se ha constituido como un proceso de afianzamiento de las relaciones de género tradicionales, ya que se han trasladado a

Madrid a ‘ayudar’ en las responsabilidades cotidianas a los hombres de la familia – parejas o hermanos solteros- que habían migrado con anterioridad.

*“En España y eso, y se encontró trabajo [el novio] y se encontró una habitación. Y decía que era muy difícil estar sólo, porque venía tarde, y con el trabajo, con la comida, con la ropa, de planchar de todo. (...) El fin de semana me ayuda él, pero cuando no puede, no puede, y ya, le entiendo, y está muy bien porque trabaja, y me alegro porque tiene un trabajo y que ganará dinero, que me traerá al fin del mes.”*  
(Milena, empleada de origen rumano)

Independientemente de los grupos en los que se pueda incluir a cada una de las mujeres entrevistadas se señalan algunas cuestiones generales a todas ellas. El primer elemento, al igual que para el caso de las mujeres empleadoras, hace referencia al hecho de que las entrevistadas suelen ocuparse en mucho mayor medida que los hombres de las tareas cotidianas de la reproducción social, entre otras cosas porque ellos se encuentran más dedicados al trabajo remunerado y la manutención monetaria de la familia. Unas contadas mujeres relatan que esta división de funciones seguía pautas tan estricta en origen que los maridos les impedían trabajar una vez con hijos, ya que debían constituirse en perfectas madres y amas del hogar. En este sentido surge un caso en el que la mujer comenzó a trabajar el día que su marido emigrado a Estados Unidos dejó de enviar dinero con el cual subsistir, es decir que incluso en ausencia de éste se suponía su responsabilidad en la manutención de la familia. Por otra parte, al igual que para el caso de las mujeres empleadoras varias mujeres defienden que son ellas mismas quienes desean ocupar el papel fundamental en la casa debido a que se sienten realizadas en la buena crianza de los hijos y del funcionamiento del hogar. El trabajo remunerado y las cuestiones personales tienen cabida durante el tiempo en que no se tienen hijos o cuando éstos se encuentren en la escuela o no necesiten ser cuidados. Esta percepción, además de en la satisfacción personal, está basada en la idea de que los niños pertenecen a las mujeres –entre otras cosas porque cuidan mejor- y que los hombres tienen la posibilidad de elegir el grado de implicación que desean tener. Esto no implica, sin embargo, que los hombres no deseen tener hijos ya que, como una mujer señala, existe el sentimiento de obligación de dar continuidad al apellido del varón. Por último señalar como dos mujeres apuntan las mismas dinámicas que las señaladas por las mujeres empleadoras en el sentido de que la distribución de los cuidados de los hijos



viene establecida por la exigencia horaria de los trabajos de los miembros de la pareja y, por ende, es cambiante durante el año.

*“No, en Bulgaria cuando se tienen niños no se trabaja. No se trabaja. (...) Cuando venir mis hijas, sólo mi marido trabajar, trabajar mucho, yo no.”* (Pamela, empleada de origen búlgaro)

*“La dejaba en la guardería, además mi marido trabajaba por la noche, y se quedaba con ella por las mañanas, no tenía problemas, pero ahora no, ahora él está de mañana y no tengo con quién dejarla.”* (Dunia, empleada de origen marroquí)

Respecto a la relación que se produce entre las empleadas domésticas y el hombre de la casa empleadora -en caso de haberlo- la perspectiva de estas entrevistadas coincide con la percepción previamente mencionada de las empleadoras: ésta es mucho menor o incluso inexistente. Algunas empleadas señalan que son ellas mismas quienes tienen recelo respecto a la figura de los hombres y prefieren limitar la interacción a lo mínimo posible. En esta línea de respeto a la figura masculina una mujer menciona que su empleadora utilizaba la figura del hombre de la casa para imponerse, amenazándola con denunciar sus faltas ante él y atribuyéndole de esta manera un perfil intimidante. Sólo una empleada indica una mejor y mayor relación con el empleador que con la empleadora -con quien es nefasta-, aunque al encontrarse divorciados esto no genera demasiada relevancia en su cotidianeidad

*“No, o sea te puedo decir que más con la señora, porque más para ella, el señor pasa viajando, sólo los veo un ratito en la mañana en el desayuno, y en la noche cuando viene a cenar, que los escucho a veces porque ya no estoy en la cocina.”* (Úrsula, empleada de origen boliviano)

## **RESUMEN, DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

### **Las nuevas formas de cuidado y sus dinámicas de traspasos**

La actividad del cuidado se constituye en una actividad inevitable en todas las sociedades, a pesar de lo cual aún no ha adquirido un lugar relevante dentro de la organización social. Todos los miembros de los grupos sociales en algún momento de sus vidas se encontrarán en intensa relación con los cuidados, tanto proporcionándolos

como siendo receptores de los mismos. Los niños, al presentar un bajo grado de autonomía, conforman por excelencia una de las poblaciones necesitadas de recibir atención de manera constante. Las formas y concepción que el cuidado a los menores puede adquirir son variados y se han modificado notablemente en los últimos años, generándose novedosas formas de desplegarlo así como nuevos procesos a él asociados. Una de las características más relevantes de las actuales maneras de cuidar reside en la creación de un mercado laboral de cuidados, es decir en la incorporación de la actividad de cuidar dentro de la lógica del intercambio de mercancías. La aparición de este mercado se debe, entre otras razones, a la progresiva pérdida del papel tradicional de la madre como cuidadora en exclusiva así como actriz de innata posesión de las virtudes de atención al otro. Su nuevo posicionamiento en la organización social, destacando su incorporación al mercado de trabajo remunerado, han llevado a las familias a flexibilizar los roles de género asignados, originándose en consecuencia nuevas demandas para el funcionamiento cotidiano de los grupos familiares. En función de la de la estructura laboral y demás características sociales existentes en España –escasos servicios públicos de atención a menores, cultura empresarial tradicional-las familias con los dos progenitores trabajadores se ven necesitadas, en la actualidad, de introducir un nuevo actor a su dinámica familiar: la empleada de los cuidados.

El rasgo sobresaliente de estos nuevos actores dedicados al cuidado remunerado lo constituye el hecho de que sean mujeres inmigrantes. Éstas se consideran idóneas para ejercer la actividad en función de las capacidades naturales que se les atribuye por el hecho de ser mujeres, así como la no pertenencia a la población nativa. Las posibilidades de acceso de las mujeres españolas a ocupaciones diversas del mercado laboral se reducen para el caso de las mujeres inmigrantes –institucional y socialmente-, en quienes se potencia el ejercicio remunerado de las facetas tradicionales femeninas, como portadoras de cariño y conservación de valores domésticos. En numerosas ocasiones estas trabajadoras del cuidado combinan esta actividad con el hecho de ser madres ellas mismas, por lo que deben ejercer el cuidado remunerado de unos niños junto con el no remunerado de sus propios hijos. Los hijos no siempre se encuentran con ellas en el mismo espacio geográfico ya que en algunos casos y debido a variadas circunstancias el proceso migratorio se lleva a cabo de manera individual, permaneciendo estos niños en el país de origen al cuidado de otras personas. Se crea, en consecuencia, el fenómeno que se conoce como cadenas globales de cuidados, es decir interconexiones a nivel internacional entre las madres trabajadoras del cuidado y sus

hijos en la distancia cuidados por terceras personas. Las cadenas globales de cuidado se originan, por tanto, como consecuencia de las nuevas formas de organizar los cuidados que se han desarrollado en algunos países económicamente centrales como España y, en concreto, en algunas ciudades globales como Madrid.

El término cadena global de cuidado (Hochschild, A. R, 2000) constituye la referencia conceptual clave de la presente investigación a través del cual se pueden analizar diversos procesos sociales, tanto respecto a la composición interna de las cadenas como en relación con elementos externos de las mismas. Entre los fenómenos de índole interna a tener en cuenta destacan la formación de las cadenas globales de cuidado en cuanto a número de eslabones y tipo de actores así como respecto a su evolución en el tiempo y su transformación en cadenas locales. En relación a los procesos externos asociados a las cadenas de cuidado se deben estudiar los efectos que el establecimiento de éstas originan en las relaciones familiares y la asignación de sus roles internos, en el desarrollo de los niños cuidados remuneradamente y los hijos en la distancia, así como en las posibilidades de elección de cuidar o no de las mujeres involucradas en estas cadenas de cuidado o la influencia que las cadenas tienen en la construcción de la estructura social en su conjunto.

### **Las migraciones como elemento fundamental en las cadenas globales de cuidado**

Los elementos que conforman y modelan los proyectos migratorios de los individuos son resultado de la combinación de un complejo cúmulo de factores, como bien reflejan las diversas teorías que han intentado dar explicación del fenómeno -como el modelo neo-clásico o el estructuralista. Los casos analizados en esta investigación demuestran que estas decisiones se toman, fundamentalmente, en relación a la familia en su conjunto –como defienden S. Chant y S. Radcliff (1992)-, para su beneficio presente y futuro y con el beneplácito de todos sus miembros. Las decisiones de índole estrictamente individual son prácticamente inexistentes en razón de la constitución de los miembros de la familia como el elemento afectivo clave de referencia y de residencia, con quienes en consecuencia se planifican los procesos vitales y se comparten los recursos. Las personas con hijos, además, suelen enfrentar procesos migratorios más complicados, en relación a los costes económicos y actores involucrados que implica la experiencia, por lo que suelen necesitar de apoyos para poder llevarla a cabo. Los discursos de las mujeres, por tanto, reflejan que su decisión migratoria se encuentra relacionada con el proyecto de mejora de la situación de la

familia y, en particular, de la de sus hijos. Ante las limitaciones económicas en sus países de origen, las cuales impiden brindar a estos últimos una calidad de vida presente o una tranquilidad de futuro, se sienten impelidas a probar suerte en otros contextos con mayores posibilidades de evolución. La gran parte de ellas asumen el proceso una vez tienen referencias acerca de las posibilidades de insertarse en el mercado laboral en los países de migración así como de la existencia de un favorable diferencial salarial.

Las mujeres entrevistadas, además de la orientación familiar, expresan en su mayoría un proyecto migratorio con un claro objetivo: el empleo. La inserción en el mercado laboral remunerado se convierte de esta manera en una característica compartida con las mujeres para quienes trabajan. Las mujeres inmigrantes, así mismo, reflejan poseer una clara información respecto a los tipos de trabajos accesibles para ellas en función de la segmentación de la estructura laboral en destino. Conocen las mayores facilidades de incorporarse al sector de los servicios y, en particular, a la atención de los hogares y el cuidado de menores. En este sentido se puede considerar que migran con el proyecto de cuidar, siendo conscientes de su papel destinado a solventar los déficits de cuidado en los países centrales. La actividad del cuidado se ha convertido, por tanto, en un reclamo internacional donde los recursos de diferentes partes del mundo se nivelan en función de las necesidades de la oferta y la demanda existentes y de las posibilidades de cada una de las zonas geográficas de cubrirlas. Debería, en este sentido, incorporarse una política migratoria orientada más claramente a regular este intercambio, donde las condiciones del mismo no queden a expensas de los contextos y situaciones particulares sino que respondan a pautas claras que protejan que todos los actores involucrados. No puede ocurrir, como señalan numerosos estudiosos (Stasiulis, D. y Bakan, A.; Parreñas, R.; Hochschild, A. R.; Saltzman, J.), que las mujeres de los países periféricos se conviertan en las sirvientas de la globalización, proporcionando una fácil solución a la cuestión del cuidado en los países centrales y cargando ellas, y sus familias, con todos los costes de la misma. La necesidad y el deseo individual de los actores de participar en esta transacción no debe ser óbice para que se realice de la manera más equilibrada y beneficiosa posible para todos sus integrantes. El acceso de unas familias al recurso remunerado del cuidado no puede ser sinónimo de la imposibilidad de otras de poder contar con él en cualquiera de sus formas. El cuidado debe constituirse en una responsabilidad de todos los ciudadanos y la reproducción social sólo podrá mantenerse de manera exitosa con un apoyo por parte de todos los grupos interesados en la misma.

En la misma línea de una mejor organización de las migraciones, y en particular las orientadas al cuidado, también se debe señalar la necesidad de otorgar derechos formales a los inmigrantes. El vacío legislativo desfavorece a todas las partes implicadas en una relación al dar cabida a transacciones sin pautas ni marcos de referencia. Además, la sensación de inseguridad que provoca en ambas mujeres participantes del mercado de los cuidados conlleva experiencias de incertidumbre y frustración cotidiana que repercuten negativamente en el establecimiento de este tipo de relación laboral -o de cualquier otra clase. La posibilidad de beneficios, o incluso abusos, que a corto plazo puede brindar la existencia de relaciones de trabajo sin los permisos correspondientes, a la larga tendrá consecuencias negativas desde el punto de vista individual y colectivo. El estado no debería permitirse el avalar el desprestigio, aún en mayor grado que el existente, del papel de los cuidados en la sociedad permitiendo la creación de un grupo socialmente infravalorado de cuidadoras. La formación de grupos poblaciones que se consideran excluidos conforma una importante fuente de alimentación de fisuras sociales y poblaciones antagónicamente segmentadas.

En relación al papel de las migraciones en el establecimiento de las cadenas globales de cuidado, sólo queda señalar el rol de agentes de cambio que adquieren las mujeres en general, y en particular las mujeres inmigrantes. Estas últimas se constituyen en el centro sobre el que gravitan todos los demás procesos de transformación, ya que es precisamente su migración la que posibilita nuevas relaciones de los hombre y las mujeres con el mercado de trabajo, la que introduce novedosas dinámicas en las relaciones de pareja así como da origen a formas alternativas de ejercer la maternidad. Señalar especialmente que su incorporación al mercado de trabajo de los cuidados facilita, al menos bajo las circunstancias sociales actuales en España, la incorporación de la mujer nativa al mercado laboral. Sin la existencia de la ‘mujer bisagra’, inmigrante y cuidadora, las relaciones de género respecto a los ámbitos público y privado deberían haber encontrado procesos alternativos de reconstrucción.

### **Las nuevas construcciones de la maternidad: compartida y en la distancia**

La incorporación de las dos mujeres protagonistas de la cadena global de cuidados, empleadora y empleada doméstica, al mercado de trabajo significa la implicación de ambas en el mantenimiento de la economía familiar. La mujer ya no se conforma de manera primordial como cuidadora de los hijos, y la familia en su conjunto, sino que adquiere nuevos roles sociales en ámbitos más amplios. Esta cuestión

representa una importante modificación en la distribución simbólica de los roles de género en las familias debido a que al hombre ya no se le adscribe en exclusiva la responsabilidad económica del grupo familiar. De esta manera se pone fin al denominado modelo de 'único ganador' (Lewis, J., 1992), aunque aún genera debate en la literatura la reflexión sobre el tipo de modelo laboral-familiar que se está construyendo (de doble ganador, de ganador y medio). El hombre ya no se constituye en sustentador en exclusiva pero, según se desprende de las entrevistadas realizadas, sigue recayendo en él el peso principal en la asunción de este rol. Su acceso al trabajo remunerado se sigue considerando el principal, tanto por los beneficios económicos que conlleva así como por la asunción de la imagen socialmente extendida de familia. El trabajo de la mujer sigue encontrándose, en la mayoría de los casos, a expensas del hombre y de las vicisitudes y necesidades del grupo familiar. La elasticidad en su adaptación de horarios y funciones sigue estableciéndose como un requisito fundamental a aceptar. En este sentido en esta investigación se defiende la tesis de J. Lewis (2001) de la actual construcción de un modelo de familia de 'un ganador y medio', donde se produce una jerarquía en la relevancia de los puestos de trabajo, y por ende de las posiciones en el hogar, que ocupan hombres mujeres. Debe analizarse si la adaptación de este modelo de sustentador económico ha venido acompañada por la redistribución, a un mismo nivel, de las obligaciones del cuidado en la familia. ¿Se ha generado una retroalimentación de ambos modelos, de trabajo y cuidados, o la evolución de cada uno de ellos se ha producido de manera paralela e independiente? La incorporación de la mujer al ámbito del trabajo remunerado se ha demostrado mayor que la del hombre al ámbito del hogar, generándose de esta manera lo que L. Balbo (1979) ha denominado 'doble presencia' femenina. El modelo masculino en la sociedad ha demostrado ser muy resistente al cambio (Prieto y Miguélez, 1999; Hochschild y Ehrenreich, 2002), no habiéndose incorporado el hombre a las tareas de cuidado en el grado en que la nueva realidad social necesitaba. Pese a haber flexibilizado su roles sociales el papel de cuidador no ha sido asumido en plano de igualdad con la mujer y, por ende, la reestructuración de tiempos de dedicación no se ha podido conseguir de manera exitosa. Como consecuencia de esto y en función del modelo laboral temporalmente extensivo propio de Madrid -y España-, en muchos casos estos dos actores ya no se demuestran suficientes para lograr el funcionamiento cotidiano de una familia con niños.

Retomando la idea de la asunción de nuevas funciones sociales por parte de la madre, se debe señalar las consecuencias que esto conlleva para la concepción misma de la maternidad. Tradicionalmente la construcción simbólica de buena madre respondía a una relación intensa y continuada con los hijos, donde la mujer dedicaba todo su tiempo a la atención de éstos. Únicamente gracias a esta presencia continua se garantizaba un buen desarrollo de los menores así como se conseguía una realización absoluta del papel de la mujer. Progresivamente esta idea se ha ido transformando para dar cabida a una construcción de la maternidad con mayores opciones y sutilezas. La atención constante a los hijos ya no es sinónimo automático de buena maternidad y, en la actualidad, las mujeres llegan incluso a valorar la calidad del tiempo compartido frente a la cantidad del mismo. En este punto se produce una importante diferencia entre las empleadoras y las empleadas del cuidado, ya que las primeras pueden hacer valer este principio de la calidad sobre la cantidad mientras que las segundas se encuentran mucho más limitadas a este respecto. Como señalaba una entrevistada empleadora de servicio doméstico la ecuación de los cuidados se reduce a una cuestión de tiempo y dinero, ya que el tiempo de cuidados del que se carece puede ser adquirido en el mercado reduciendo los momentos compartidos con los hijos a los posibles o deseables. Las mujeres dadoras de cuidados, por su parte, venden su tiempo para el cuidado de terceros a cambio de un dinero que les permitirá un futuro de mayor calidad para ellas y sus hijos pero sacrificando la cantidad y calidad en el presente. En todo caso, y a pesar de las disimilitudes, ambas mujeres plantean una utilización del tiempo de la maternidad diferente al tradicional de presencia física constante. Esta menor presencia física, sin embargo, no se desarrolla en paralelo a una menor asistencia emocional ya que esta última sigue interpretándose como igual, o más importante, que antaño. Las madres no desean renunciar al control del crecimiento de sus hijos ni a los vínculos afectivos propios de la relación materno-filial. La distancia con los hijos, tanto de las empleadoras durante el día como la geográfica de las empleadas domésticas, hace focalizar la atención tanto en la calidad de los momentos compartidos como en la construcción de la madre como referente psicológico fundamental. El caso de las empleadas domésticas con hijos en origen, es decir quienes mantienen cadenas globales de cuidado, se presenta más complejo ya que la distancia física prolongada en el tiempo establece obstáculo a veces insalvables para una relación. Las mujeres que viven una maternidad a distancia se esfuerzan por estar presentes en la vida de sus hijos mediante los recursos que están a su alcance –visitas, teléfono, internet. Incluso existe un acuerdo tácito con

los miembros de la familia que se quedan al cuidado de los niños de recordarles que los esfuerzos de su madre en la migración se realizan precisamente en beneficio de ellos y que conforman su referente fundamental. Este tema constituye un foco de interés para estudios futuros debido a su relevancia y a que no existen, por el momento, suficientes análisis concentrados en el fenómeno de la relación materno-filial a distancia y sus consecuencias para los hijos, la madre y el resto de la familia. Al igual que señala R. Parreñas (2005) se considera que las personas que han quedado en origen no han recibido la atención que su situación merece. La autora ha realizado un estudio sobre las percepciones de los hijos de mujeres filipinas migrantes en relación a los roles de género que se perciben en sus progenitores y las posibles modificaciones de éstos con la migración. Se podrían realizar estudios similares en otros contextos geográficos así como incorporar otras facetas, como las diferentes formas de construcción de la familia, las consecuencias de esto en el desarrollo socio-educativo de los niños o las repercusiones de la falta de las madres –y padres en algunos casos- en la estructura social en su conjunto.

Volviendo a la maternidad transnacional, es esencial analizar de forma detallada cuáles son los arreglos específicos que las madres y las familias en su conjunto deben realizar para poder acomodarse a la separación espacial que significa la migración. Se debería tener en cuenta la importancia de los diferentes elementos así como la dureza que éstos implican, con objeto de poder realizar políticas que faciliten su gestión. La mayor parte de las madres que ejercen una maternidad transnacional señala la dureza del proceso, fundamentalmente cuando éste se encuentra regido por la incertidumbre temporal. Sería conveniente, por tanto, establecer políticas que organizaran los tiempos de distancia en la migración para conseguir posibilidades de conciliación lo menos conflictivas posibles para todos los grupos involucrados. Entre las diferentes medidas que se podrían incorporar destaca la señalada por A R. Hochschild (2001) de establecer subsidios para visitas periódicas o el posibilitar que las cuidadoras lleven a sus hijos con ellas a sus lugares de trabajo. Ahondando en estas ideas se puede establecer la necesidad de la creación de un fondo participado por los empleadores, las empleadas, las instituciones públicas y las empresas que financie estas visitas de las cuidadoras a sus hijos. Si todos los actores sociales en destino trabajan en pos de mejorar la consecución de la conciliación para las mujeres y las familias, no deberían olvidarse uno de los actores fundamentales de todo este proceso: las cuidadoras. ¿O simplemente se está intentando solucionar las posibilidades de conciliación de un grupo de la población a



costa de la no conciliación de otro? Además, deberían participar todos los actores mencionados –familias empleadoras, empleadas, instituciones públicas, empresas- ya que todos ellos se encuentran interesados en que este aspecto funcione de manera positiva, teniendo en cuenta que los beneficios de que esto así sea repercutirán favorablemente en todos ellos. La participación compartida no constituye únicamente en una cuestión de justicia distributiva sino también de interés egoísta de todas las partes involucradas. En cuanto a la segunda sugerencia, el posibilitar que las cuidadoras lleven a sus hijos con ellas a sus lugares de trabajo, se propone que la posibilidad se establezca en el momento mismo de la contratación, constituyéndose en un elemento incluido en la legislación laboral del servicio doméstico y de los cuidados. Tendrían que existir algunos períodos, tanto horas en el día como días de la semana, en que los hijos de las cuidadoras pudiesen hallarse con ellas en las casas de las empleadoras. Existen numerosas tareas que no verían mermada su efectividad aunque fuesen realizadas con la presencia de niños, como lo demuestra el caso de una empleada entrevistada que realiza el cuidado de dos menores acompañada de su bebé de seis meses. La consideración del trabajo doméstico -y dentro del él de cuidados- como una situación especial dentro de la concepción de los mercados laborales no puede establecerse de manera unidireccional, es decir teniendo en cuenta exclusivamente las circunstancias de la familia empleadora. La excepcionalidad de esta relación laboral afecta, y debería ser reconocida, a todos sus miembros participantes. En los casos en que pese a las hipotéticas facilidades resultantes de una mejora en el acceso diario de las cuidadoras a tiempo para estar con sus hijos éstos permanezcan en origen se deberían estipular meses en el año en los que los niños pudieran visitar a la madre en destino o viceversa. Así mismo se deberían evaluar las consecuencias de algunas políticas en esta línea llevadas a cabo en otros países, como puede ser el caso de Brasil donde se han creado complejos residenciales para las cuidadoras inmigrantes donde se ofrece una solución a la cuestión del alojamiento y el cuidado de los niños de éstas. Esta solución como perspectiva de convivencia a largo plazo no parece muy razonables ya que no hace más que seguir segregando los grupos sociales, pero como parte de una política temporal de migración de trabajadoras de cuidado si podría recobrar sentido. Podría realizarse en los casos en que los proyectos temporales se construyesen como temporalmente limitados o como primera fase de un proceso migratorio a largo plazo. En definitiva, es necesario trabajar de manera profunda y creativa en las posibles alternativas que se puede dar a los costes de las cadenas globales de cuidado.

Una segunda característica de las nuevas concepciones de la maternidad reside en el hecho de experimentarla de manera compartida. La figura de la madre ya no absorbe de forma intensiva la atención de los hijos, por lo que éstos generan referentes añadidos a su comportamiento cotidiano. En numerosas ocasiones, tanto las empleadoras como las empleadas del sector doméstico, delegan gran parte de los cuidados de sus hijos, llegando a compartir ellas mismas tiempos mínimos con los menores. Varias entrevistadas de ambos grupos de mujeres relatan la sensación de estar experimentando una ‘doble maternidad’, donde sus niños mantienen la convivencia más constante con una tercera persona en lugar de con ellas. Para el caso de las madres españolas esta dualidad se genera en relación a alguien ajeno a la familia con quien la principal relación se establece a través del mercado. Las empleadas de cuidado, por el contrario y como fue señalado en los capítulos referentes a las cadenas globales de cuidado, comparten el papel maternal con actores de su propia familia. Las cuestiones a tener en cuenta en el desarrollo de este proceso de maternidad compartida se refieren a sus consecuencias y formas de llevarlo a cabo. En cuanto a lo primero, las consecuencias, ya se ha establecido que no existen aún suficientes estudios para realizar un análisis detallado del fenómeno y, por tanto, se conforma en una tarea pendiente de investigación. De todas formas este tipo de maternidad, en algún grado, ha existido siempre, y además la delegación de cuidado no implica *per se* una maternidad compartida, sino que esta situación se encontrará relacionada con el nivel de delegación –de tareas y funciones– que se origine en su transferencia. Las familias inmigrantes con hijos en origen han demostrado que los actores que representan el referente para los hijos, en numerosas ocasiones, no se encuentran claramente definidos sino que se combinan entre todos los miembros de la familia. Respecto al segundo elemento, la forma de compartir la maternidad, éste se puede desarrollar de maneras diversas generándose como casos extremos el compañerismo o la rivalidad entre las mujeres. Generalmente es la madre quien establece las pautas de relación con los niños, siendo los demás actores quienes deben adaptarse a esta aproximación. En algunos casos la empleadora ha expresado recelos respecto a la interacción que la empleada pueda establecer con sus hijos, no queriendo que se produzca una confusión por parte de éstos en relación al papel que juega cada una de las mujeres. En otros casos la rivalidad también se conforma como la idea modeladora de toda la interacción aunque de forma soslayada, ya que las empleadoras no expresan preocupación por considerar que las empleadas ni siquiera pueden representar una amenaza para su posición de madre,

independientemente del tiempo que pasan con los niños. Esta sensación de competencia no fue en ningún caso mencionada por las empleadas del cuidado, ni en relación al contexto de la familia empleadora ni al de la propia familia al cuidado de sus hijos. No plantean ninguna duda acerca de su papel de madre con respecto a sus hijos –tanto en la cercanía como en la distancia y se demuestran seguras de que ningún familiar querrá usurparlo en su ausencia. En esta aproximación a su maternidad debe influir el hecho de que los roles de las familia se encuentran menos rígidamente definidos y el papel de la madre no tiene asignadas exigencias simbólicas y emocionales al mismo nivel que para las madres madrileñas. La relación con las mujeres que las emplean tampoco plantea confrontaciones ya que no existen ambigüedades en los papeles que sienten deben cumplir en esa casa. Ellas son conscientes de que no son las madres de los niños a los que cuidan, independientemente del cariño que se genere hacia ellos. La actitud de compañerismo, por su parte, surge entre ambas mujeres insertas en la relación cuando no se producen miedos respecto al papel que cada una de ellas cumple para los menores. Varias empleadoras prefieren establecer este tipo de dinámicas de ayuda y compromiso mutuo merced a los beneficios que conlleva para todos los actores involucrados. La mejor manera de conseguir que los niños y las empleadas se sientan cómodas es mediante una buena relación entre ellos y una coordinación con ellas mismas. El objetivo primordial consiste en el bienestar de los menores y éstos estarán más a gusto cuanto mejor se sientan las personas con las que comparten amplios momentos del día. El tiempo que éstos pasan con la empleada o los vínculos de afecto que se crean no se pueden comparar con las relaciones familiares y, en consecuencia, los niños pueden diferenciar cada uno de ellos sin necesidad de reforzar las diferencias. Se presentan algunos casos donde se generan ciertos dilemas ya que la idea base es la de coordinación pero el hecho de que los niños pasen más tiempo con la empleada doméstica que con la madre lleva a esta última a sentir cierto recelo o frustración respecto al papel que cada una de ellas protagoniza en la dinámica de los cuidados. Las empleadas, por su parte, valoran la sensación de confianza en las casas empleadoras debido a que les brinda mayor autonomía y capacidad de decisión. En relación a sus propias familias en origen, como ya se mencionó, se establece una relación de colaboración continua donde se trabaja para un proyecto común o para ayudar durante un tiempo determinado pero sin confundir los roles asignados a cada una de las personas que conforman la relación.

Todas estas formas de ‘hacer maternidad’ demuestran que ya no existe una única forma aceptada de realizarla sino que se combinan diferentes según las circunstancias y posibilidades de cada familia. Las cuestiones más fundamentales consisten en la distribución del uso del tiempo entre los diversos ámbitos sociales y la consecuente combinación de lealtades que eso conlleva. Las adhesiones ya no tienen porque ser exclusivistas y la referencia de los menores ya no tiene que estar únicamente constituida por la figura de la madre.

### **El cuidado de menores: tendencias de mercantilización y necesidad de colectivización**

La principal cuestión que se plantea, teniendo en cuenta algunas de las características actuales de los cuidados, es si éste debe conformarse como una mercancía más dentro de la lógica del mercado o debe considerarse como un derecho de los individuos. La creación de un mercado remunerado de los cuidados ha situado paulatinamente a la actividad dentro de las dinámicas mercantiles donde su adquisición se encuentra relacionada estrictamente con las posibilidades monetarias para su financiación. Al cuidado se accede si se puede pagar y, en caso contrario, deberá limitarse su disfrute. Esta concepción mercantilista e individualista de la actividad puede tener importantes consecuencias sociales a largo plazo. El cuidado, como consideran numerosas autoras como E. D. Bubeck o M. Daly, debería ser considerado en la sociedad como un recurso básico necesario de ser suministrado en un grado satisfactorio para conseguir un buen desarrollo de los individuos y la sociedad en su conjunto. En este sentido no puede seguir englobado dentro del ámbito individual sino que debe introducirse como un bien social. Una sociedad que no tiene solventados las necesidades fundamentales para su reproducción social no sólo se conforma en una sociedad injusta en relación a sus habitantes sino que presenta mayores riesgos de desestabilización y segmentación. Si ha quedado demostrado que el cuidado se constituye en un elemento que todos los individuos necesitarán en algún momento de sus vidas debería considerarse como un bien de accesos básico para ellos. La adquisición exclusiva en el mercado significa la limitación de las personas de disfrutar de un derecho básico para su desarrollo y su contribución a la organización social. El estudio realizado por M. Romero (1997) en relación a la situación de los Estados Unidos demostraba la sensación de los hijos de las cuidadoras de estar sacrificando su relación con la madre y sus posibilidades de ser atendidos en beneficios de las familias

que si podían pagar este recurso. Esta redistribución de los cuidados implicaba duplicar la atención hacia algunos niños a costa de sustraer la de los otros, ya que unos podían contar con padres y cuidadora mientras que otros apenas con ninguno de los dos actores. Sin entrar en este momento a valorar si el cariño es un elemento que se distribuye de manera proporcional al grado de contacto, si se puede afirmar que la atención presencial es una cuestión de suma cero y cuando se otorga tiempo a la atención de unos niños no se puede entregar a la de otros. Debería existir, en consecuencia, un mínimo de cuidados que recayesen en la sociedad en su conjunto y que garantizaran un cierto nivel, por encima de los cuales cada individuo sería libre de adquirir complementos en el mercado. En esta investigación no se plantea un rechazo al fenómeno del cuidado remunerado sino al hecho de convertirlo en el único tipo de cuidado existente, así como que no se encuentren claramente reguladas sus condiciones y estipulados sus límites. En concordancia con todo lo dicho anteriormente se debería producir un intenso debate acerca de las responsabilidades de los diferentes actores sociales en las aportaciones para su consecución y en las mediadas en las que, en diversos grados, podrían participar.

Inciendiando en la idea de trasladar el cuidado del ámbito individual al colectivo se presenta necesario el señalar que mientras que permanezca en la primera de las esferas seguirá recayendo mayoritariamente en la mujer. Debe romperse, por tanto, la dinámica de la asociación entre feminidad y cuidado así como la asignación de ambos al ámbito exclusivo de lo doméstico. La incorporación de la mujer al mercado laboral y la delegación de parte de los cuidados en tercera personas a través del mercado podrían implicar un paso en la consecución de este objetivo. El hecho de que se reasigne en mujeres y que su gestión también permanezca en manos femeninas, sin embargo, hace que se presenten dudas al respecto, en función de que la inclusión de nuevos actores y redistribución de las funciones reproducen la misma asociación automática con la feminidad. Muestra de ello es que la mayor parte de empleadoras entrevistadas se negarían a contratar a un hombre para cuidar a los niños, aumentando su rechazo de manera inversamente proporcional a la edad de los menores. La figura masculina aún no ha sido incorporada simbólicamente a la actividad de los cuidados, generándose un rechazo casi automático a la relación hombres-cuidados. Así mismo las empleadoras señalan la mayor resistencia de sus parejas hacia la incorporación de figuras masculinas para el cuidado, dando por entendido que existe una fácil aceptación de la mujer como servidora y cuidadora pero no así del hombre. El rechazo se presenta mayor cuanto

mayor es la intensidad temporal de la modalidad de servicio doméstico contratada - interna, jornadas, horas- reflejándose también, en este caso, las facilidades para invisibilizar la presencia de la mujer frente a la del hombre. Una de las medidas que se podrían tomar al respecto de incorporar a los hombres, y resto de actores sociales, al cuidado es constituirlo como algo social, como un elemento de las identidades colectivas. D. E. Bubeck (1995) propone, por ejemplo, que el cuidado forme parte de las obligaciones colectivas donde los individuos tengan que comprometerse con él a través de un 'servicio de cuidados'. Esta podría presentarse como una opción válida aunque habría que valorarla en sus consecuencias prácticas. Más fácilmente se podría incorporar la cuestión de los cuidados en la educación reglada, tanto enseñando a los más pequeños a enfrentar las cuestiones básicas del mismo (evitando que se conviertan en analfabetos funcionales a este respecto) como organizando 'experiencias' con los mayores (como visitas a centros de atención de mayores o niños o actividades prácticas asociadas). Así mismo, se podría integrar el cuidado al ámbito sancionador-legislativo, donde algunas de las infracciones establecidas en la ley pudieran solventarse mediante la realización de servicios de cuidado (no se debe olvidar que para otras cuestiones sociales algunos países europeos establecen esta lógica educativa comunitaria en sus sanciones).

Otra cuestión sobre la que sería necesario trabajar para la consecución del traspaso de los cuidados al ámbito colectivo es la valoración del cuidado público sobre el privado. Prácticamente todas las mujeres entrevistadas, empleadoras y empleadas, prefieren dejar a sus hijos en manos concretas en sus propias casas, independientemente de la formación de estas personas o de la relación existente con ellas. Las guarderías son consideradas, entre otras cosas, inaccesibles debido a su escasez y sus limitaciones en la provisión de soluciones para los habituales casos de enfermedad de los menores. Para solventar el primer punto sería necesario invertir más recursos en los cuidados de menores que permitiesen crear un número mayor de instalaciones. El pago de una guardería privada o es inaccesible o no compensa la inversión alternativa en servicio doméstico. Así mismo, las empresas deberían tener la obligación de crear guarderías en los centros de trabajo o colaborar de alguna manera en la construcción de instalaciones de este tipo. También se debería reflexionar sobre soluciones alternativas a estos dos polos del cuidado, a través del establecimiento de pequeñas cooperativas dirigidas a la actividad o del cuidado compartido entre vecinos o en hogares privados (similar al caso francés). Para solucionar el segundo punto mencionado, el cuidado de los niños cuando

enferman, se podría pensar en un servicio público de cuidados puntuales que se pueda demandar precisamente en estos casos y se encuentre regulado a través un máximo de días anuales utilizables por familia.

Por último, en relación a la conformación de los cuidados y siguiendo la clasificación de R. Parreñas (2001), simplemente señalar que las mujeres empleadoras cuando contratan una empleada están solicitando principalmente cuidados materiales. Desean que los niños tengan solucionadas las cuestiones de necesidad vital como la alimentación o la seguridad, y en mucho menor medida los asuntos relativos al cuidado emocional o moral. El cuidado emocional se demanda en los discursos en un segundo lugar, ya que se desea que se genere algún tipo de relación afectiva entre sus hijos y la empleada que favorezca el crecimiento de los niños. Esta demanda, sin embargo, presenta ambigüedades y variaciones para cada caso. Algunas mujeres, como ya se mencionó en el análisis de los tipos de maternidad compartida, no desean que los lazos que se establezcan entre los niños y las empleadas sean demasiado sólidos, tanto por el miedo a ser sustituidas como por no considerar a estas últimas con suficiente entidad como para aportar herramientas afectivas a sus hijos. Se desea que exista cierto vínculo emocional pero que éste no sobrepase ciertos límites o que no sea proporcional en ambas direcciones (niño-empleada y viceversa). Por último, el cuidado moral no se incluye prácticamente en las demandas de ninguna mujer ya que no otorgan autonomía a las empleadas para establecer normas de conducta sino que se desea que se cumplan las que ellas, y su familia, consideran adecuadas.

### **Necesidades de transformación de las condiciones del sector doméstico**

Las posibilidades de algunas familias de acceder al trabajo doméstico remunerado han significado, según se refleja en los discursos, una consolidación de la visión de los cuidados como circunscritos al ámbito meramente privado y familiar. Llama la atención las escasas demandas que las empleadoras realizan al estado y a las empresas en relación a la conciliación, situación basada en el hecho de que la contratación de una empleada doméstica les ha permitido solucionar la cotidianeidad de manera individual. La incorporación de este nuevo recurso sigue implicando la resolución de las contradicciones desde perspectivas personales y como estrategias de supervivencia individual. En este sentido se presenta necesario englobar el acceso al recurso dentro de una concepción más amplia de los cuidados que evite que este elemento contribuya a la consolidación del cuidado como una dinámica fuera de la

esfera de lo colectivo. Además, y como ya se ha mencionado, la introducción del servicio doméstico ha mantenido las cuestiones de la reproducción social en manos de las mujeres, en su doble vertiente de gestión y acción. Éstas se siguen ocupando de todo lo relativo a estas facetas aunque con una distribución singular: las mujeres que pueden delegar las tareas menos deseadas comprando su realización y aquellas que deben vender su fuerza de trabajo para la ejecución de las mismas. Las empleadoras, o mujeres con poder adquisitivo suficiente, pueden apropiarse de las tareas más gratificantes quedándose al mando exclusivamente de la gestión de la cotidianeidad. No han logrado redistribuir las tareas dentro del hogar sino desplazar algunas de ellas al mercado. Prácticamente ninguna mujer menciona el compartir la gestión de la casa y la relación con la empleada doméstica con su pareja, es más, incluso varias han señalado la función de la empleada como árbitro para evitar esta negociación. La enorme mayoría de los hombres, según los discursos de las entrevistadas, apoyan fuertemente la contratación de este recurso ya que les permite a ellos no tener que redefinir sus funciones y habilidades. El servicio doméstico posibilita comprometerse ideológicamente con una distribución equitativa de las responsabilidades en la casa sin tener que incorporarlo en sus prácticas. Quienes interaccionan con la empleada doméstica, les indican los quehaceres cotidianos y las sustituyen en casos de necesidad, continúan siendo, de manera mayoritaria, las madres.

El segundo elemento a destacar respecto a los discursos relativos al sector doméstico consiste en la escasa regulación del mismo y, su consecuente, modulación dentro de un limbo de indefinición y arbitrariedad. Esta relación laboral se encuentra definida en la actualidad en España en función de la buena o mala predisposición de las partes involucradas, situación que carece de sentido dentro del reglado ámbito del mercado de trabajo. La regulación del sector se presenta como insuficiente y discriminatoria en relación a otros regímenes laborales, así como de difícil inspección y cumplimiento. Ambas partes contratantes en la relación quedan desprotegidas y a expensas de la buena voluntad del otro actor, generándose situaciones de desconfianza previas a las situaciones mismas de conflicto. Los discursos de las entrevistadas demuestran que, pese a la indefensión generalizada en este mercado laboral, la parte más débil, es decir las empleadas, son quienes sufren en mayor medida situaciones de abuso y explotación. Si el cuidado constituye una parte trascendental del desarrollo en las sociedades, sus pautas directrices no pueden mantenerse ajenas a una regulación coherente y protectora. La primera transformación que debería producirse se refiere a la



idea de la supeditación de las condiciones laborales a la intimidad familiar ya que si las familias introducen relaciones mercantiles en sus propios hogares tendrán que aceptar las condiciones de este ámbito con todas sus consecuencias. No se defiende la intromisión en los hogares de manera aleatoria pero sí la flexibilización en la fiscalización de los mismos (como se ha introducido, por ejemplo, en Uruguay) mediante inspecciones preestablecidas o controles por escrito para todo un edificio o complejo residencial. El incumplimiento del registro de trabajadoras domésticas, por su parte, debe tener un seguimiento a través de un sistema de sanciones y premios –similar al de otros ámbitos- que refleje las bondades de la observancia de la ley. La segunda modificación general que se debería realizar es la referida a la definición y diferenciación del sector. No resulta prudente englobar todas las funciones domésticas dentro de la rúbrica de servicio doméstico en su conjunto, sino que sería oportuno diferenciar entre diversas categorías y funciones adscritas. La actividad de cuidar debería poseer un tratamiento diferente al resto de tareas, debido a que las cualificaciones que exige y su relevancia a nivel social no pueden homogenizarse con el resto de labores domésticas. No puede valorarse el cuidado en su conjunto si no se aprecia en su diferencia y en su dificultad. Pasando a cuestiones más concretas, la situación actual de la legislación en España, como fue analizado en el capítulo correspondiente, presenta claras situaciones de discriminación e incoherencia que no deberían ser amparadas durante más tiempo. Diversos grupos sociales han presionado con objeto de transformar esta situación, consiguiendo en el año 2007 un compromiso del gobierno de modificarla a la brevedad a través del diálogo social, demostrando la importancia que el ámbito de los cuidados ha adquirido en el debate público. Además de las cuestiones mencionadas de equiparación de derechos laborales (como subvención por desempleo, protección de la legislación de riesgos laborales...) se deberían introducir cuestiones relativas a las posibilidades de conciliación de las cuidadoras, ya que su misma existencia se encuentra justificada por la consecución de este objetivo, con lo que no puede contradecirse su fin -la conciliación de ciertos sectores- a través de sus medios –la no conciliación de las conciliadoras. Las medidas deberían estar relacionadas con las posibilidades de visita de la propia familia de las cuidadoras (como fue propuesto con anterioridad) así como con permisos y bolsas económicas o de sustitución para períodos de embarazo, vacaciones o similares.

Para terminar con este análisis señalar que todas las mujeres entrevistadas defienden una ideología de democratización en sus relaciones con el empleo doméstico,

apuntando como las formas más adecuadas las interacciones de tipo personalista o profesional. Esto no implica que en la realidad las pautas propias de otras modalidades no se introduzcan también, sino que las entrevistadas defienden esta relación como libre de las antiguas ataduras de servilismo y esclavitud. Por último apuntar respecto a los espacios de autonomía de las empleadas el establecimiento del parque como un elemento interesante en toda la relación. Este espacio de juego de los niños se convierte en un lugar indefinido entre el espacio privado de la casa empleadora y el público, ya que pese a encontrarse en él realizando funciones laborales permite a las empleadas establecer zonas de libertad y mantener contactos más allá del cerrado microcosmos del hogar empleador.

### **Las cadenas globales de cuidado y la formación de ‘grupos hogareños’**

Tomando a las cadenas globales de cuidado como el concepto central de la investigación, se considera que éstas conllevan la aparición de numerosos fenómenos agregados que modifican ámbitos diversos de la realidad social. A través de este concepto se pueden interconectar numerosos procesos característicos de las dinámicas sociales actuales –analizados previamente–, como la reformulación de la idea de cuidado, maternidad o proyectos migratorios. Respecto a la noción misma de cadena global de cuidado se puede señalar como su característica más destacada los traspasos que su existencia origina. El primero concierne a la transferencia de la cuestión de los cuidados de un nivel local a un ámbito global. En décadas anteriores la satisfacción de la demanda de actividades de cuidado se realizaba a un nivel espacial limitado, es decir que las soluciones y los recursos se encontraban en un entorno geográfico cercano. En la actualidad la prestación de cuidados se resuelve gracias a la interacción de actores sociales y recursos desde una perspectiva global, donde las dinámicas de los diversos contextos se retroalimentan constantemente. El segundo traspaso, por su parte, es el referido al papel adquirido por el mercado frente a la familia en las tareas de cuidado. La mercantilización de los cuidados, como si de cualquier otro recurso se tratase, se ha normalizado, incorporándose como un elemento en igualdad de condiciones respecto a los cuidados proveniente de los miembros de las propias familias. Esta reasignación de las funciones de las instituciones sociales ha conllevado, así mismo, la aparición de una tercera transferencia: la relativa a la construcción de la feminidad tradicional. La idea clásica de mujer ya no es asignada a las mujeres españolas empleadoras de trabajo doméstico sino que se transfiere a las mujeres inmigrantes empleadas en el sector. Estas

últimas, en función de su procedencia de países económicamente menos desarrollados, son vistas como portadoras de valores de la feminidad tradicional con los que se asume que las mujeres nacionales ya no se identifican. En este sentido es que N. Gregson y M. Lowe (1994) consideran que la posibilidad de ‘liberación’ de unas mujeres se produce precisamente a costa de la opresión de otras, las cuales suelen pertenecer a los grupos más vulnerables de la sociedad.

El segundo tema de fundamental trascendencia en relación a los procesos asociados a las cadenas globales de cuidado reside en la diversificación de cariño que genera. Numerosos actores se combinan con objeto de prestar cuidados a los menores, con lo que se multiplican los vínculos de intimidad afectiva. Se debe resaltar que, en contra de la consideración de algunos autores como A. R. Hochschild, ninguna de las empleadas domésticas entrevistadas a excepción de una mencionó transferir el cariño de sus hijos hacia los niños que cuidan. Así como previamente se defendió que las posibilidades de atención conforman un juego de suma cero, no se considera ocurre lo mismo respecto al cariño, ya que éste puede brindarse de variadas manera y a actores ilimitados. Los vínculos afectivos de amistad, profesionalidad o familia no suelen confundirse y, aunque en ocasiones se desarrollen bajo ambiguos límites el fondo de cada una de las relaciones se percibe claramente. Las madres que en función de la lejanía geográfica no pueden brindar cariño cotidiano a sus hijos no lo sustituyen por el generado hacia otros actores, no siendo esto óbice para que la relación con los menores les genere grandes satisfacciones. Sería interesante estudiar las sensaciones que se generan a este respecto en origen, es decir las maneras de manejar el cariño por parte de las familias que se quedan al cuidado de los hijos de las mujeres inmigrantes (así como el ya mencionado en relación a los niños, tanto en origen como en destino). Así mismo se podría indagar en las razones de las familias para aceptar el cuidado de un niño con objeto de valorar si responden a lealtades de sangre, a intereses económicos (no se debe olvidar que cuidar significa la recepción de un pago mensual) o la obligación de participar en proyectos familiares conjuntos.

Por último se debe mencionar las consecuencias del establecimiento de cadenas globales de cuidado para la creación de los denominados ‘grupos hogareños’. La terminología existente, diferenciadora entre hogar y familia, ya no refleja la realidad residencial actual resultado de la complejización que ésta ha experimentado al incorporar los elementos de la migración, la multiplicación de cuidados y los contactos habituales entre dos o más países. Las mujeres inmigrantes crean vínculos de

convivencia en variadas localizaciones y con grupos diversos, con quienes se establecen lazos regidos por intereses y afectos de distinto tipo. La familia en la distancia, en la mayor parte de los casos, sigue constituyendo el grupo hogareño de referencia con quien no se comparte residencia pero se participa en la toma de decisiones y gestión de los recursos. Por otro lado, la casa empleadora se convierte, para las modalidades de interna y jornada completa, en el lugar físico de referencia ya que es donde se desarrollan la mayor parte de actividades de la persona. En este grupos hogareño no se participa de las decisiones y de la distribución de los recursos pero si de la cotidianeidad de la vida. Se generan numerosas ambigüedades en torno a él ya que puede constituir al mismo tiempo en un refugio y en un lugar de explotación, así como crearse y romperse vínculos pseudo-familiares dependiendo de las situaciones y momentos determinados. Las mujeres que no trabajan como internas necesitan generalmente de un lugar donde residir en los tiempos libres, y éste se constituye en un posible tercer grupo hogareño de su experiencia vital. Dependiendo de las situaciones este grupo puede generar malestar o constituirse en una familia sustituta y sitio de liberación y, en consecuencia, se pueden o no compartir recursos y vínculos afectivos. Las mujeres inmigrantes, por tanto, deben conjugar la existencia de variados lazos de residencia y relación, en donde las normas y la afectividad se modifican en cada caso siguiendo lógicas variadas, e incluso, contrapuestas. Las mujeres empleadoras, por su parte, enfrentan una situación menos compleja en este sentido ya que pertenecen claramente a una familia y a un hogar, aunque esto no es óbice para que la presencia de una persona ajena al grupo familiar incorpore elementos innovadores.

### **Conclusiones finales**

El análisis de la situación de los cuidados de menores en la Comunidad de Madrid refleja que su desarrollo actual presenta importantes similitudes con los casos teorizados en la literatura internacional respecto a este fenómeno. La situación de déficit de cuidados y la ambivalente posición que a la actividad se le asigna es una característica compartida por las variadas estructuras sociales analizadas en los diferentes estudios. Así es como los conceptos centrales de esta investigación, cuidado y cadenas globales de cuidado, pueden adaptarse e interpretarse en función de los desarrollos teóricos ya existentes.

El primer elemento a destacar de la presente investigación reside en las contradicciones que las soluciones actuales respecto a los cuidados plantean. Se ha

normalizado el recurso remunerado para los cuidados -como parte de la actividad más amplia del servicio doméstico-, presentando dos características sobresalientes: encontrarse realizado mayoritariamente por mujeres y que éstas sean inmigrantes. Esta conformación implica una distribución de la actividad no equilibrada entre los diferentes grupos de la estructura social, establecida según una división internacional del trabajo. La relación de fuerzas entre los diferentes grupos sociales y actores se produce, en la actualidad, a un nivel global donde son los países quienes adquieren una posición de demandantes u oferentes de cuidado en la ecuación internacional de los mismos. Los análisis y las soluciones a las dificultades de conciliación concentrados en un nivel exclusivamente local –por ejemplo el área de Madrid- no son capaces de reflejar, por tanto, la complejidad del proceso. Las nuevas formas de cuidado hacen uso de actores y recursos a nivel global por lo que las soluciones y reflexiones también deben serlo, para evitar así el esconder las consecuencias que las relaciones del cuidado tienen en diferentes grupos sociales y nacionales. En otras palabras, la aceptación del recurso a la contratación de empleadas domésticas inmigrantes en las condiciones actuales conlleva implícita una conformidad con su situación así como indiferencia ante sus dificultades. Se percibe un tinte etnocéntrico en las formas de aproximación a la solución y análisis de los cuidados ya que se evalúan los resultados de forma localista invisibilizando las consecuencias para las mujeres y las relaciones de género a nivel internacional. De esta forma los principios de interdependencia en los cuidados no se consolidan a nivel global sino que se los expulsa a los márgenes de la estructura social, convirtiéndolos en un recurso de privilegiados en lugar de en una forma de entender el funcionamiento de la sociedad.

En este mismo sentido de la distribución de las tareas de cuidado según grupos sociales, señalar como la generalización del servicio doméstico significa la expansión del modelo de las clases altas al resto de la sociedad. En este modelo, como describe. C. Sarasúa o L. Davidoff, los empleadores de servicio doméstico tienen potestad para decidir respecto a las tareas que consideran delegables y las que no, es decir a establecer una jerarquía de funciones en las que se desprecian las que ocupan los lugares inferiores. Esta selección de actividades propias y ajenas se encuentra íntimamente relacionada con la generalización del consumo, a través del cual se adquieren y eligen los recursos –en este caso el servicio doméstico de cuidados- con objeto de establecer los tiempos de calidad y ocio individual y familiar.

En tercer lugar se puede señalar la aceptación por parte de los poderes públicos en España de la necesidad de incorporar población inmigrante para cubrir puestos de trabajo destinados al cuidado. Los diferentes instrumentos de las políticas migratorias – como por ejemplo los diversos contingentes- facilitan el acceso de la población inmigrante al empleo en el sector doméstico, reflejando de esta manera el interés por desarrollar este tipo de solución. El estado decide a través de sus políticas, y en función de las necesidades que crea se deben paliar, la población que desea se incorpore a la sociedad nativa. Aquella dedicada al cuidado de menores –así como al cuidado en general- parece que se considera óptima para incluir en la actual estructura social. De esta manera se produce una asunción tácita de la necesidad de buscar soluciones alternativas al déficit de los cuidados, independientes o complementarias de las actuales de cuidado colectivo –establecimiento de guarderías- o de los intentos de modernización de la cultura empresarial –coordinación con horarios familiares. El peligro a largo plazo de generar una fuerte asociación entre un grupo poblacional y una actividad determinada reside en el potencial segregador de esta dinámica, ya que progresivamente se limita el campo de acción de esta población impidiendo a sus individuos desarrollarse de manera individualizada. Las políticas sociales y legislativas deberían intentar impedir que esto así se produjese, poniendo incluso especial atención para el caso del trabajo doméstico por la fragilidad de su marco regulador.

En cuarto lugar cabe señalar el importante aumento de la presencia de las cuestiones relacionadas con el cuidado y el trabajo reproductivo en el debate público, demostrando como esta parcela está dejando de considerarse de incumbencia individual y femenina. La incorporación de esta materia desde el punto de vista institucional demuestra la convicción de interpretarlas como una cuestión de interés fundamental para el buen funcionamiento de las sociedades en su conjunto. Ejemplo de ello son los diferentes desarrollos legislativos, entre los que destaca el actualmente en estudio de modificación del marco regulador del servicio doméstico. Esta colectivización de las cuestiones del cuidado contrasta, sin embargo, con el discurso mayoritario de las mujeres entrevistadas quienes siguen enfocando la problemática del cuidado desde una perspectiva meramente individual. En consonancia apenas realizan demandas a los poderes públicos o las empresas para una mejor organización de la vida cotidiana, así como asumen las dificultades de conciliación de sus empleadas domésticas como una problemática de índole privada.

Un quinto proceso a señalar, relacionado con la idea de no colectivización de los cuidados y la incorporación de una empleada doméstica remunerada a los hogares, reside en la continuidad de la idea de la figura maternal en la crianza. Los cuidados de los bebés y los niños pequeños –hasta los dos o tres años– en una guardería no se consideran idóneos por preferir que éstos permanezcan en un ambiente familiar. La mujer inmigrante se adapta plenamente a esta familiarización del cuidado, ejerciendo de figura sustituta de la madre. Se puede incluso decir que existe un recorrido de figuras de sustitución donde los progenitores se plantean en primer momento la idoneidad y posibilidad de los abuelos como cuidadores para en consecuencia incorporar a la empleada doméstica como complementaria o sustituta maternal. A pesar de la continuidad simbólica de la figura materna se han producido numerosas transformaciones en las formas de ‘hacer maternidad’. La más destacable consiste en la distancia de la relación materno-filial por no poder o no considerar que la intensidad temporal de la misma sea una necesidad fundamental. Las mujeres empleadas domésticas también incorporan la noción de distancia como un nuevo elemento de las relaciones maternas, ya que las migraciones conllevan en muchos casos un alejamiento geográfico insalvable. La maternidad no intensiva lleva implícita, así mismo, la idea de cuidados compartidos por más de un actor social, que en algunas ocasiones toman el papel de madres sustitutas. En este sentido, ambos grupos de mujeres idean nuevas formas de relacionarse con sus hijos dando relevancia a aspectos económicos o emocionales antes inexistentes en la relación.

Por último apuntar la contribución del servicio doméstico remunerado al estancamiento en el proceso de redistribución de roles de género en las familias madrileñas. La presencia de una persona contratada, a quien traspasar las actividades menos deseadas, ha llevado a disminuir las exigencias reales de cambio, ya que estas nuevas prácticas permiten transformaciones ideológicas sin necesidad de modificación real de los hábitos. Para el caso de las empleadas domésticas, por el contrario, el acceso al trabajo remunerado o el aumento de su importancia para la economía familiar ha llevado a una cierta redistribución de las responsabilidades reproductivas.

En definitiva, la existencia de unas relaciones internacionales de cuidado remunerado y no remunerado generan y son resultado de variados procesos que se desarrollan en los distintos niveles sociales: macro, meta y micro. Su análisis, por tanto, constituye un elemento fundamental para la comprensión de las dinámicas sociales actuales en toda su complejidad, entre las que destacan las relativas a la formación de

los roles de género en la familia, la reestructuración de la cultura empresarial o la segmentación socio-laboral a nivel internacional. Su estudio, así mismo, es clave para buscar soluciones a las nuevas distribuciones étnicas, de clase y de género en las sociedades, teniendo en cuenta que las soluciones superficiales para la conciliación y el cuidado llevan a la invisibilización de las cuestiones reales a solucionar. Los equilibrios entre inclusión y exclusión de los cuidados en la vida cotidiana deben buscarse expandiendo la lógica de los mismos y, en ningún caso, reduciéndola para atribuirlos a grupos reducidos de la sociedad.





## **BIBLIOGRAFÍA**

- **Actis, W** (2006) “La inserción en un mercado de trabajo fuertemente precarizado. Ecuatorianos en España (IV)”, Edición para Internet, *La Insignia*, [www.lainsignia.org/2006/marzo/ibe\\_042.htm](http://www.lainsignia.org/2006/marzo/ibe_042.htm)
- **Adam Muñoz, M. D.** (2001) *La protección de los derechos de las mujeres en las sociedad multicultural*, Sevilla: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Córdoba
- **Agustín, L. M.** (2003) “A Migrant World of Services”, *Social Politics* 10: 3, 377-396
- **Alberdi, I.** (1999) *La nueva familia española*, Madrid: Editorial Taurus
- **Álvarez, F.** (2001) “Cambios en la familia y el mercado de trabajo”, *Cuadernos técnicos de servicios sociales*, Madrid: Comunidad Autónoma de Madrid
- **Amin, S.** (1999) *El capitalismo en la era de la globalización*, Barcelona: Paidós
- **Andall, J.** (2000) *Gender, migration and domestic service: the politics of black women in Italy*, Aldershot: Ashgate
- **Anderson, B.** (1997) “Servants and slaves: Europe’s domestic workers”, *Race & Class* 39, 37-49
- **Anderson, B.** (2000) *Doing the dirty work. The global politics of domestic labour*, Reino Unido: Zed Books
- **Anderson, B.** (1991) *Imagined communities. Reflections on the Origin and Spread of Nationalism*, Londres: Verso
- **Anuario Estadístico de Extranjería** (1998) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Secretaría de estado de inmigración y emigración-Observatorio Permanente de la Inmigración, [http://extranjeros.mtas.es/es/general/DatosEstadisticos\\_index.html](http://extranjeros.mtas.es/es/general/DatosEstadisticos_index.html)
- **Anuario Estadístico de Inmigración** (2006) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Secretaría de estado de inmigración y emigración-Observatorio Permanente de la Inmigración, [http://extranjeros.mtas.es/es/general/DatosEstadisticos\\_index.html](http://extranjeros.mtas.es/es/general/DatosEstadisticos_index.html)

- **Amorós, C. & de Miguel, A.** (2005) *Teoría feminista. De la ilustración a la globalización*, Madrid: Minerva Ediciones
- **Arango, J. & Aja, E.** (2007) *La inmigración en España en 2006: anuario de inmigración y políticas de inmigración en España*, Fundación CIDOB, Barcelona: Ediciones Bellaterra
- **Arango, J.** (2003) “Una nueva era en las migraciones internacionales”, *Revista de Occidente* 268, 5-20
- **Arango, J.** (2003) “La explicación teórica de las migraciones: luz y sombra”, *Migración y desarrollo I*, [www.migracionydesarrollo.org](http://www.migracionydesarrollo.org)
- **Araya, M. J.** (2003) “Un acercamiento a las encuestas sobre el uso del tiempo con orientación de género”, Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- **Asis, M.** (2003) “El ‘mercado’ de la migraciones femeninas en Asia”, *Migration Information Source*, <http://www.migrationpolicy.org/>
- **Asociación de Trabajadoras del Hogar & Asamblea de Mujeres de Vizcaya** (1998) “Barre a tu favor”, Bilbao
- **Attias-Donfut, C.** (2005) “Impact on European welfare system on family intergenerational support”, Polonia: Congreso de la Asociación Europea de Sociología
- **Attias-Donfut, C.** (2001) *Le siècle des grands-Parents. Une génération ici et ailleurs*, Paris: Autrement
- **Attias-Donfut, C.** (1995) *Les solidarités entre générations. Vieillesse-Famille-Etat*, Paris: Nathan
- **Attias-Donfut, C. & Segalen, M.** (2001) *Le siècle des grands-parents*, Paris: Autrement
- **Balbo, L.** (1994 [1978]) “La doble presencia”, *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, C.Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (comp.), 503-514
- **Balibar, E.** (2003) *Nosotros, ¿ciudadanos de Europa? : las fronteras, el estado, el pueblo*, Madrid: Tecnos
- **Barbolla, D.** (2002) “¿Por qué ocupan los inmigrantes las posiciones más bajas en la estratificación social en las sociedades complejas?”, Granada: III Congreso Inmigración en España

- **Bauman, Z.** (2003) *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*, España: Fondo de Cultura Económica
- **Beck, U. & Beck- Gernsheim, E.** (1995) *The normal chaos of love*, Polity Press
- **Beltrán, E.; Maquieira, V.; Álvarez, S & Sánchez, C.** (2001) *Feminismos: debates teóricos contemporáneos*, Madrid: Alianza Editorial
- **Benería, L.** “Conceptualising the labour force: the underestimation of women’s economic activities”, *Journal of Development Studies* 17, 10-28
- **Berger, J. & Mohr, J.** (2002[1974]) *Un séptimo hombre*, Madrid : Huerga y Fierro Editores
- **Boletín estadístico de Extranjería e Inmigración** Observatorio Permanente de la Inmigración, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- **Boudoudou, M.** (2005) “The ‘three ages’ of Moroccan emigration – immigration in European perspective”, Amsterdam: Conferencia IMES
- **Bourdieu, P.** (1991) *El sentido práctico*, Madrid: Taurus
- **Bourdieu, P.** (2000) *La dominación masculina*, Barcelona : Anagrama
- **Boyd, M.** (2003) “Women and migration. Incorporating gender into international migration theory”, *Migration Policy Institute*, Número especial Women & Migration (marzo), Migration Information Source, [www.migrationinformation.com](http://www.migrationinformation.com)
- **Boyd, M.** (1989) “Family and personal networks in international migration: recent developments and new research agendas”, *International Migration Review* 23: 3, 638-670
- **Boyd, M.** (1984) “At a disadvantage. The occupational attainments of foreign born in Canada”, *International Migration Review* 18: 4, 1091-1119
- **Bubeck, D. E.** (1995) *Care, gender and justice*, Oxford: Clarendon Press
- **Cachón, L.** (2002) “La formación de la ‘España inmigrante’: mercado y ciudadanía”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 97, 95-126
- **Calonge, F.** (2005) “La agencia política de las mujeres inmigrantes: lecciones desde la ‘Actor Network Theory’”, Alicante: VIII Congreso Español de Sociología
- **Camacho, G.** (2001) “Relaciones de género y violencia”, *Estudios de género*, g. Herrera (ed.), Quito: FLACSO, 115-161.
- **Camarero, L. & García Borrego, I.** (2004) “Los paisajes familiares de la inmigración”, *Revista Española de Sociología* 4, 179-197

- **Cano, E. & Sánchez, A.**, (1998) “La economía sumergida en el proceso de extensión del trabajo precario”, *Economía sumergida: el estado de la cuestión en España*, J.A. Ybarra (ed.), UGT, 221-250.
- **Carrasco, R. y Ortega, C.** (2005) “La inmigración en España: características y efectos sobre la situación laboral de los trabajadores nativos”, Documentos de trabajo 80/2005, Fundación Alternativas [http://www.falternativas.org/index.php?option=com\\_wrapper&Itemid=97](http://www.falternativas.org/index.php?option=com_wrapper&Itemid=97)
- **Casal, M. & Mestre, R.** (2002) “Migraciones femeninas”, *Inmigrantes ¿cómo los tenemos? Algunos desafíos y (malas) respuestas*, J. de Lucas & F. Torres (coord.), Madrid: Talasa
- **Castles, S. & Miller, M.** (2004 [1993]) *La era de las migraciones. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*, México: Cámara de Diputados, U. Autónoma de Zacatecas, Secretaría de Gobernación, Fundación Colosio y M. A. Perrúa
- **Centro de investigación y cooperación especializado en remesas de emigrantes** [www.remesea.org](http://www.remesea.org)
- **Chant, S. & Radcliffe, S.** (1992) “Migration and development: the importance of gender”, *Gender and migration in developing countries*, S. Chant (ed.), Belhaven, 1-29
- **Chauvel, L.** (2005) “Social generations, life chances and welfare regime sustainability”, Polonia: Workshop de la Asociación Europea de Sociología
- **Chang, G.** (2000) *Disposable domestics. Immigrant women workers in the global factory*, Cambridge: South End Press
- **Chang, K., & Ling, L. H .M.** (2000) “Globalization and its Intimate Other: Filipina Domestic Workers in Hong Kong”, *Gender and Global Restructuring: Sightings, Sites, and Resistances*, M. Marchand & A. S. Runyan (eds.), 27-43. Londres: Routledge
- **Cheng, S. A.** (1999). “Labor Migration and International Sexual Division of Labor: A Feminist Perspective”, *Gender and Immigration*, G. A. Kelson and D. L. DeLaet (ed.), Nueva York: New York University Press.
- **Cheever, S.** (2002) *As good as I could be. A memoir of raising wonderful children in difficult times*, Washington: Pocket Books

- **Cohen, C., Jones, K. & Tronto, J.** (1997) *Women transforming politics. An alternative reader*, Nueva York y Londres: New York University Press
- **Colectivo Ioé** (2005) “Inmigrantes extranjeros en España: ¿reconfigurando la sociedad?”, *Panorama Social* 1, 32-47
- **Colectivo Ioé** (2002) *Inmigración, escuela y mercado de trabajo. Una radiografía actualizada*, Colección Estudios Sociales 11, Fundación La Caixa
- **Colectivo Ioé** (2001) *Mujer, inmigración y trabajo*, IMSERSO, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- **Colectivo Ioé** (1991) *Trabajadoras extranjeras de servicio doméstico en Madrid*, España: Organización internacional del Trabajo
- **Comisión de la Comunidades Europeas** (2005) “Libro verde: El planteamiento de la Unión Europea sobre la gestión de la inmigración económica”, Bruselas
- **Comisiones Obreras** (1993) *El servicio doméstico en la Comunidad de Madrid*, Unión Sindical de Madrid-Región, Madrid: Ediciones GPS
- **Consejo Económico y Social** (2004) “La inmigración y el mercado de trabajo en España”, Colección Informes CES
- **Constable, N.** (2002) “Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work”, *Journal of Asian American Studies* 5: 1, 83-86
- **Cruz Roja Española** (2004) *Hogares, cuidados y fronteras...derechos de las mujeres inmigrantes y conciliación*, Madrid: Traficantes de sueño
- **Daly, M.** (2001) *Care work. The quest for security*, SES Publication
- **Daly, M. & Lewis, J.** (2000) “The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states”, *British Journal of Sociology* 51: 2, 281-298
- **Daly, M. & Lewis, J.** (1998) “Introduction: conceptualising social care in the context of welfare state restructuring”, *Gender, social care and welfare state restructuring in Europe*, Lewis, J. (ed), Ashgate, 1-24
- **Davidoff, L.** (1974) “Mastered for life: servant and wife in Victorian and Edwardian England”, *Journal of Social History* 7: 4, 406-428
- **Davis, A** (1983) *Women, race and class*, Nueva York: Random
- **Delcroix, C.** (2005) *Ombres y lumières de la famille Nour. Comment certains résistent à la précarité*, Paris: Petite Bibliothèque Payot

- **Díaz Gorfinkiel, M & Tobío, C.** (2007) “New gender relationships: the other in the global care chain”, *International Journal of Iberian Studies* 20: 1, 41-63
- **Díaz Gorfinkiel, M & Tobío, C.** (2003) *Las mujeres inmigrantes y la conciliación de la vida familiar y profesional*, Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid
- **Díez Gutiérrez, E. & Terrón, E.** (2004) “La integración social y laboral de la mujeres inmigrantes: doble discriminación por razón de género”, Gerona: Congreso
- **Doeringer, P. & Piore, M.** (1975) “El paro y el mercado de trabajo dual”, *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones: lecturas seleccionadas*, L. Toharia (coord.), Madrid: Alianza
- **Domingo, C.** (2004) *Con voz y voto. Las mujeres y la política en España (1931-1945)*, Madrid: Ed. Lumen
- **Durán, M. A.** (2007) *La cuenta satélite del trabajo no remunerado en la Comunidad de Madrid*, [www.madrid.org](http://www.madrid.org)
- **Durán, M. A.** (1988) *De puertas adentro*, Madrid: Instituto de la Mujer
- **El País** (2005) “Hijos a la distancia”, EPS
- **El País** (2007) “Conciliar para ganar”, EPS
- **Ema, C.; Martínez Ten, C. & Paramio, L.** (1976) “Trabajo doméstico y lucha feminista”, *Zona Abierta* 8
- **Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003**, Instituto Nacional de Estadística
- **Engbersen, G.; Snel, E. & Leerkes, A.** (2006) “Transnational involvement and social integration”, *Global Networks* 6: 3, 285-308
- **Escrivá, A. & Skinner, E.** (2008) “Domestic work and transnational care chains in Spain”, en H. Lutz (ed.), *Migration and domestic work: a European perspective on a global theme*, Reino Unido: Ashgate, 113-126.
- **Escrivá, A. & Rivas, N.** (ed.) (2004) *Migración y Desarrollo*, Madrid: CSIC.
- **Escrivá, A.** (2004) “Securing the care and welfare of dependants transnationally. Peruvians and Spaniards in Spain”, Documento de Trabajo, Oxford Institute of Ageing
- **Escrivá, A.** (2003) “Mujeres peruanas en España. Conquistando el espacio laboral extradoméstico”, *Revista Internacional de Sociología* 46, 59-83
- **Esping- Andersen, G.** (1999) *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford: Oxford University Press

- **Esping- Andersen, G.** (1993) *Los tres mundos del estado del bienestar*, Valencia: Alfons el Magnànim
- **European Societies** (2006) Número especial “Concepts, approaches and problems of work-life balance”, *European Societies* 8: 2
- **Fagnani, J.** (1997) “Helping mothers to combine paid and unpaid work or fighting unemployment? The ambiguities of French family policies”, *Community, work and family*
- **Fagnani, J. & Ressayat, E.** (1998) “Garde d’enfant et/ou femme à tout faire? Les employées des familles bénéficiaires de l’AGED”, *Revista Recherche et prevision* 49, 51-58
- **Fernández Cordón, J. A. & Tobío, C.** (2005) “Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales”, Documento de trabajo 79/2005, Fundación Alternativas
- **Fernández Cordón, J. A. & Tobío, C.** (1999) *Las familias monoparentales en España*, Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales
- **Fisher, B. & Tronto, J.** (1990) “Toward a feminist theory of caring”, *Circles of care. Work and identity in women’s lives*, Abel, E. & Nelson, M. (ed.), Nueva York: New York State University, 35-62
- **Flachsland, C.** (2003) *Pierre Bourdieu y el capital simbólico*, Madrid: Campo de Ideas
- **Folbre, N.** (1994) *Who pays for the kids? : gender and the structures of constraint*, Londres: Routledge
- **Fondo de las Naciones Unidas para la Población** (2006) “Estado de la población mundial. Hacia la esperanza. Las mujeres y la migración internacional”
- **Fraser, N.** (1995) “Multiculturalidad y equidad entre los sexos”, *Revista de Occidente* 173, 35-55
- **Friedan, B.** (1965) *La mística de la feminidad*, Barcelona: Sagitario
- **Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y el trabajo** (2002) “Care workers: matching supply and demand. Employment issues in the care of children and older people living at home”, Conferencia en Sheffield
- **Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y el trabajo** “El empleo en los servicios de familia”



- **García Borrego, I. & Pedreño, A.** (2004) “La inserción de España en las redes migratorias internacionales: configuración social y mercado laboral”, *Estudios Migratorios Latinoamericanos* 19: 57, 203-247
- **García Borrego, I.** (2004) “Procesos migratorios y dinámicas familiares”, Bilbao: VI Congreso de Sociología Vasca
- **García Sainz, C.** (2005) *Relaciones laborales y relaciones de género. El empresariado madrileño ante la conciliación de la vida laboral y la vida doméstica*, Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer
- **Gardiner, J.** (1975) “Women’s domestic labour”, *New Left Review* 89, 47-58
- **Gil Araujo, S.** (2004) “¿De que hablan cuando hablan de integración? Propuestas para el análisis comparado de las políticas de integración de inmigrantes. Los casos de Cataluña y Madrid”, Alicante: VIII Congreso Español de Sociología
- **Gilligan, C.** (1985) *La moral y la teoría : psicología del desarrollo femenino*, México: Fondo de Cultura Económica
- **Glick Schiller, N.; Basch, L. & Blanc-Szanton, C.** (1992) *Towards a Transnational Perspective on Migration. Race, Class, Ethnicity, and Nationalism Reconsidered*, New York: New York Academy of Sciences vol. 645
- **Godenau, D. & Zapata Hernández V. M.** (2005) (coord.), *La inmigración irregular. Aproximación multidisciplinar*, Tenerife: Observatorio de la inmigración de Tenerife
- **Graham, H.** (1991) “The concept of caring in feminist research: the case of domestic service”, *Sociology* 25: 1, 61-78
- **Gregorio Gil, C.** (2006) “Bailarinas y amas de casa: divisiones sociales en el mercado transnacionalizado y representaciones de género”, *Tiempos de América* 13, 109-120
- **Gregorio Gil, C.** (2004) “Entre la inclusión y la exclusión de la ciudadanía: procreadoras, madres y personas”, *Aparkía* 15, 11-25
- **Gregorio Gil, C.** (1998) *Migración femenina: su impacto en las relaciones de género*, Madrid: Editorial Narcea
- **Gregson, N. & Lowe, M.** (1994) *Servicing the middle classes: class, gender and waged domestic work in contemporary Britain*, Londres: Routledge

- **Hantzaroula, P.** (2005) “Construction of gender and labour in Albanian migrants’ testimonies”, Borrador para la Conferencia Internacional ‘Migration and Domestic Work in global perspective’, Wassen (Alemania)
- **Henshall Momsen, J.** (1999) *Gender, migration and Domestic Service*, Londres: Routledge
- **Hernes, H.** (1987) *Welfare State and women power. Essays in state feminism*, Oslo: Norwegian University Press
- **Herrera, G.**
- **Heyzer, N. & Wee, V.** (1994) “Domestic Workers in Transient Overseas Employment: Who Benefits, Who Profits?”, *The Trade in Domestic Workers*, N. Heyzer, G. Lycklama y N. Weerakoon (ed.), Londres: Zed Books
- **Hilfinger Messias, A.** (2002), “Transnational health resources, practices and perspectives: Brazilian immigrant women’s narratives’, *Journal of Immigrant Health* 4: 4, 183-200
- **Hillman, F.** (2005) “Migrants’ care work in private households, or the strenght of bilocal and transantional ties as a last(ing) resource in global migration”, *Care and social integration in European societies*,
- **Hochschild A. R. & Ehrenreich, B.** (2002) *Global women. Nannies, maids and sex workers in the new economy*, Granta Books
- **Hochschild A. R.** (2001) “Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional”, *En el Límite: la vida en el capitalismo global*, A. Giddens y W. Hutton, Coord., 187-208. Madrid: Tusquets
- **Hondagneu-Sotelo P. & Ávila, E.** (1997) “I’m here but I’m there: the meanings of Latina transnational motherhood”, *Gender and society* 11: 5, 548-71
- **Hondagneu-Sotelo P. & Ávila, E.** (1994) *Gendered Transitions: Mexican Experiences of Migration*, Berkeley y Los Angeles: University of California Press
- **Hooks, B** (1981) *Ain’t a woman: black women and feminism*, Londres: Pluto Press
- **Ibáñez, J.** “Cómo se realiza una investigación mediante grupos de discusión”, *Investigación Social*, Alvira, F.; Ibáñez, J. & García Ferrando
- **Iglesias de Ussel, J. & Meil Landwerlin, G** (2001) *La política familiar en España*, Editorial Ariel
- **Imsero** “Clasificación de la formas de trabajo”, [www.imersomigracion.upco.es](http://www.imersomigracion.upco.es)

- **Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid** (2008) <http://www.madrid.org/iestadis/>
- **Instituto Nacional de Estadística** (2008) Encuesta de Población Activa, [www.ine.es](http://www.ine.es)
- **King, R. & Zontini, E.** “The role of gender in the South European immigration model”, *Papers* 60, 35-52
- **Knijn, T. & Kremer, M.** (1997) “Gender and the caring dimension of welfare states: toward inclusive citizenship”, *Social Politics. International Studies in Gender, State and Society* 4: 3, 328 - 361.
- **Kofman, L.; Phizacklea, A.; Raghuram, P. & Sales, R.** (2000) *Gender and International Migration in Europe. Employment, welfare and politics*, Londres y Nueva York: Routledge
- **Kostova, M.** (2007) “Los efectos económicos de la inmigración. El sector de la agricultura en España”, Documento de Trabajo, Real Instituto Elcano
- **Labrador, J.** (2004) “La multipertenencia como superación de las identidades nacionales”, Madrid: Conferencia en la Escuela de Mediadores Sociales para la Inmigración
- **Lamela, C.** (1999) “Relaciones y desigualdades de género como mecanismo de selección en los procesos migratorios”, *Revista Migraciones* 6, 105-127
- **Lan, P-C** (2003) “Negotiating social boundaries and private zones: the micropolitics of employing migrant DW”, *Social Problems*, 50: 4, 525-549
- **Lee Bartky, S.** (1990) *Femininity and domination. Studies in the phenomenology of oppression*, Routledge
- **Leira, A.** (2002) *Working Parents and the Welfare State: Family Change and the Policy Reform in Scandinavia*, Cambridge: Cambridge University Press.
- **Leira, A.** (1998) “Caring as social right: cash for child care and daddy leave”, *Social Politics*, 5: 3, 362-378.
- **Leira, A.** (1993) “Concepts of care: loving, thinking and doing”, *Informal care in Europe*, J. Twigg (ed.), York: University of York, 23-39
- **Levitas, R.** (2005) *The inclusive society? Social exclusion and new labour*, Macmillan
- **Lewis, J.** (2001) “The decline of the male breadwinner model: Implications for work and care”, *Social Politics* 8: 2, 152-169

- **Lewis, J.** (1992) “Gender and the development of welfare states regimes”, *Journal of European Social Policy* 2: 3, 159-173
- **Light, I. & Bonacich, E.** (1988) *Immigrant Entrepreneurs. Koreans in Los Angeles, 1965-1982*. Berkeley: University of California Press.
- **Lindemann Nelson, H.** (1997) *Feminism and families*, Londres y Nueva York: Routledge
- **Lister, R.** (1997) *Citizenship. Feminist perspective*, Nueva York: New York University Press
- **López Gandía, J. & Toscani Giménez, D.** (2006) *Los trabajadores al servicio del hogar familiar. Aspectos laborales y de seguridad social. Propuestas de reforma*, Comisiones Obreras, Albacete: Editorial Bomarzo
- **Luján Alcaraz, J.** (2000) *El Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar*, Editorial Aranzadi
- **Lutz, H.** (ed.) (2008) *Migration and Domestic Work. A European perspective on a global theme*, Ashgate
- **Lynch, K.** (2005) “Love, care and solidarity: equality considerations”, Documento de Trabajo
- **Maalouf, A.** (1999) *Identidades asesinas*, Madrid: Alianza Editorial
- **Macklin, A.** (1992) “Foreign Domestic Worker: Surrogate Housewife or Mail Order Servant?”, *McGill Law Journal* 37: 3, 681-760
- **Malkin, V.** (1999) “La reproducción de las relaciones de género en la comunidad de migrantes mexicanos en New Rochelle, Nueva York”, *Fronteras Fragmentadas*, El Colegio de Michoacán, Mummert, G. (coord.), México: CIDEM
- **Marks, G. & Houston, D. M.** (2002) “Attitudes towards work and motherhood held by working and non-working mothers”, *Work, employment and society*
- **Martín Criado, E.; Gómez Bueno, C.; Fernández Palomares, F. & Rodríguez Monge, A.** (1998) *Familias de clase obrera y escuela*, San Sebastián: Iralka
- **Martínez Buján, R.** (2005) “El cuidado de ancianos: un vínculo entre la inmigración y el envejecimiento”, *Panorama Social* 2, 86-97
- **Martínez Veiga, U.** (1997) *La integración social de los inmigrantes extranjeros en España*, Editorial Trotta

- **Massey, D. S; Arango, J.; Hugo, G.; Kouaouci, A. & Pellegrino, A.** (2006) “Theories of international migration: a review and appraisal”, *The migration reader: exploring politics and policies*, Anthony M. Messina (coord), Gallya Lahav, 34-62
- **Meagher, G.** (1997) “Recreating ‘domestic service’: institutional cultures and the evolution of paid household work”, *Feminist Economics* 3: 2, 1-27
- **Migration** (2005) Número Especial “From emigration to immigration to transmigration? New research perspectives on Spain”, *A European Journal of International migration and ethnic relations* 43/44/45
- **Millet, K.** (1995[1969]) *Política sexual*, Madrid: Ediciones Cátedra
- **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales** (ahora Ministerio de Trabajo e Inmigración) Seguridad Social, [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)
- **Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Holanda** (2004) (Frank van Tubergen & Ineke Maas) “Wome migrants in the European Union. A demographic and social economic profile”
- **Misra, J.; Woodring, J. & Merz, S. N.** (2005) “The globalization of care work: immigration, economic restructuring and the World system”, Documento para la Conferencia Internacional Migration and Domestic Work in global perspective, Wassen (Alemania)
- **Molyneux, M.** (1979) “Beyond the domestic labour debate”, *New Left Review* 116, 3-27
- **Moreno, L.** (2003) “Bienestar mediterráneo y ‘supermujeres’”, Documento de Trabajo 03-09, Consejo Superior de Investigaciones Científicas
- **Morgan, R.** (1984) “Morocco: the merchant’s daughter and the son of the Sultan”, *Sisterhood is global*, Anchor Press
- **Morokvasic, M.** (1984) “Birds of passage are also women”, *International Migration review* 18: 4, 886-907
- **Naciones Unidas** (1985) Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz (III Conferencia Mundial sobre las Mujeres), Kenya, (Nairobi)
- **Nakano Glenn, E.** (1992) “From servitude to service work: historical continuities in the racial division of paid reproductive labour”, *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 18: 1

- **Negri, A. & Cocco, G.** (2006) *Global. Biopoder y luchas en una América Latina globalizada*, Buenos Aires: Editorial Paidós
- **Observatorio Permanente de la Inmigración** (2004) Boletín estadístico de Extranjería e Inmigración 3, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- **Okin, S.** (2000) *Is multiculturalism bad for women?*, Princeton: Princeton University Press
- **Organización Internacional de las Migraciones** (1999) “The Beijing Platform for Action and Recent Trends in Female Migration in the Asia Pacific”, reunión Intergubernamental para revisar la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing, Bangkok
- **Organización Internacional del Trabajo** (2003) *An information guide. Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, GENPROM, Ginebra
- **Organización Internacional del Trabajo** (2008) <http://laborsta.ilo.org>
- **Oso, L.** (1998) *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Madrid: Instituto de la Mujer
- **Oso, L., & Catarino, C.** (2000) “La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza”, *Papers* 60, 183-207
- **Parella, S.** (2003) *Mujer, inmigración y trabajo: la triple discriminación*, Anthropos
- **Parreñas, R.** (2005) *Children of globalization. Transnational families and gender woes*, Stanford: Stanford University Press
- **Parreñas, R.** (2001) *Servants of Globalisation. Women, migration and Domestic Work*, Stanford: Stanford University Press
- **Pateman, C.** (1985) *The sexual contract*, Cambridge: Polity Press
- **Pedone, C.** (2003) *Tu siempre jalas a los tuyos. Cadenas y redes migratorias de las familias ecuatorianas hacia España*, Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona
- **Pérez Orozco, A.** (2006) *Perspectivas feministas en torno a la economía: el caso de los cuidados*, Madrid, Consejo Económico y Social
- **Pessar, P. R.** (1982) “The role of household in international migration”, *International Migration Review* 16, 342 - 364

- **Phizacklea, A. & Westwood, S.** (2000) ) *Trans-nationalism and the politics of belonging*, Londres: Routledge
- **Pomaroy, S.** (1994) *Women in classical antiquity: goddesses, whores, wives and slaves*, Editorial Pimlico
- **Portes, A.** (1999) “Towards a new world: the origins and effects of transnational activities”, *Ethnic and Racial Studies*, 22, 217.236
- **Portes, A. & Rumbaut, R.** (1990) *Immigrant Marcia. A portrait*, Barkley: University of California Press
- **Precarias a la deriva** Laboratorio de Trabajadoras, [www.sindominio.net/karakola/precarias.htm](http://www.sindominio.net/karakola/precarias.htm)
- **Prieto, C. & Miguélez, F.** (1991) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI
- **Provansal, D.** (2001) “Antropología mediterránea y construcción de las categorías de género: comentarios críticos”, *Multiculturalismo y género*, Nash & Marre (ed), Bellaterra
- **Proyecto Equal** (2003) “Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España”, Madrid: II Encuentro
- **Ramírez, A.** (1998a) *Migraciones, género e Islam. Mujeres marroquíes en España*, Madrid: Agencia Española de Cooperación Internacional
- **Ramírez, A.** (1998b) *Identidad y género: mujeres magrebíes en Madrid*, Madrid: Dirección General de la Mujer
- **Ravenstein, E. G.** (1885) “The laws of migration”, *Journal of the Royal Statistical Society* 48: 2, 167 - 227.
- **Repak, T.** (1995) *Waiting on Washington, Central American Workers in the Nation's Capital*, Filadelfia, Temple University Press
- **Ribas, N** (2004) *Una invitación a la sociología de las migraciones*, Barcelona: Ediciones Bellaterra
- **Ribas, N., Beltrán, J. & Oso, L.** (2005) *El empresariado étnico en España*, Barcelona: Editorial Icaria
- **Rollins, J.** (1985) *Between women: domestics and their employers*, Philadelphia: Temple University Press
- **Romero, M.** (1997) *Feminism and families*, H. Lindemann Nelson (coord.), Londres y Nueva York: Routledge

- **Salih, R.** (2003) *Gender in transnationalism. Home, longing and belonging among Moroccan migrant women*, Londres y Nueva York: Routledge
- **Saltzman, J.** (1989) *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*, Madrid: Cátedra
- **Sampedro, R.** (2003) “Conciliación de la vida laboral y familiar en el medio rural: género, trabajo invisible e ‘idilio rural’”, Seminario sobre Proyecto Equal
- **Santamarina, C.** (2005) *Consumo y ocio de los inmigrantes latinoamericanos en España. Un acercamiento desde una perspectiva cualitativa*, Madrid: Observatorio Permanente de la Inmigración. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- **Sarasa, S. & Moreno, L.** (1995) *El estado de bienestar en la Europa del sur*, España: Consejo Superior de Investigaciones Científicas
- **Sarasúa, C.** (1994) *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño 1758-1868*, Madrid: Siglo XXI
- **Sarti, R.** (2005) “Wet-nurses, nannies and governesses at the crossroad between cultures, classes and countries”, Borrador para la Conferencia Internacional Migration and Domestic Work in global perspective, Wassen (Alemania)
- **Sassen, S.** (2002) “Cartografías de la globalización: la feminización de la supervivencia”, *Contrageografías de la globalización y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*, Madrid: Traficantes de sueños
- **Sassen, S.** (1991) *The global city*, Princeton: Princeton University Press
- **Sayad, A.** (1996) “Entrevista colonialismo e migrações”, *Mana. Estudos de Antropología Social* 2: 1
- **Skolnik, A.** (ed.) (1992) *The intimate environment: exploring marriage and family*, Nueva York: Harper Collins Publishers
- **Solé, C. & Parella, S.** (2004) “Nuevas expresiones de la maternidad. Las madres con carreras profesionales ‘exitosas’”, *Revista Española de Sociología* 4, 67-92
- **Stasiulis, D. & Bakan, A.B.** (1997) “Negotiating citizenship: the case of foreign domestic workers in Canada”, *Feminist Review* 57, 112–39.
- **Stefoni, C.** (2002) Mujeres inmigrantes peruanas en Chile, *Papeles de población* 23, 118-145
- **Suárez, L.** (2005) “Género, migración y cambio: una perspectiva transnacional”, *Delitos y fronteras: mujeres extranjeras en prisión*, M. J. Miranda López; M.T. Martín-Palomo & Vega Solís, C. (editoras), Madrid: Editorial Complutense



- **Sutcliffe, B.** *Nacido en otra parte. Un ensayo sobre la migración internacional, el desarrollo y la equidad*, Hegoa
- **Thomas, C.** (1993) “De-constructing concepts of care”, *Sociology* 27: 4, 649 - 669
- **Tobío, C.** (2005) *Madres que trabajan. Dilemas y estrategias*, Ediciones Cátedra
- **Tobío, C.** (2002a) “Monoparentalidad y solidaridad entre mujeres en España : el papel de las abuelas cuando las hijas trabajan”, *Revista vasca de sociología y ciencia política* 34, 7-19
- **Tobío, C.** (coord.) (2002b) *Una nueva sociedad: mujeres y hombres a partes iguales*, Madrid: Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid
- **Tobío, C.** (2001a) “Working and mothering: women’s strategies in Spain”, *European Societies* 3: 3, 339-371
- **Tobío, C.** (2001b) “La familia y el empleo: prácticas y discursos de las mujeres”, *Cuestiones Actuales de Sociología del Género*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas
- **Tobío, C.** (1998) “Roles de género y la relación familia-empleo”, *Asparkia*,
- **Tobío, C., Fernández Cordón, J. A. & Agulló, S.** (1998) “Análisis cuantitativo de las estrategias de compatibilización familia – empleo”, Informe de Investigación, Madrid: Universidad Carlos III
- **Tronto, J.** (1993) *Moral boundaries: a political argument for an ethic of care*, Nueva York: Routledge
- **Troung, T-D.** (1996) “Gender, international migration and social reproduction”, *Asian and Pacific Migration Journal* 5: 1, 27-51
- **Ungerson, C.** (1990) *Gender and caring*, Londres: Wheatsheaf Harvester
- **Vallés, M.** (1997) *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*, Síntesis
- **Veredas, S.** (2004) “Condiciones de integración social de los menores hijos de extranjeros”, Madrid: Conferencia en la Escuela de Mediadores Sociales para la Inmigración
- **Vertovec, S. & Cohen, R.** (1999)
- **Villa, P.** (1990) *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- **Wagman, D.** “Integración e inmigración”, Seminario de Inmigración y Seguridad

- **Wagner, H.** (2005) “The instruction and the placement of female Ecuadorian domestic workers in a Catholic parish in Madrid”, Borrador para la Conferencia Internacional Migration and Domestic Work in global perspective, Wassen (Alemania)
- **Wall, K.** (2007) “Leave policy models and the articulation of work and family in Europe: a comparative perspective”, 8ª Congreso ESA
- **Wall, K. & Sao José, J.** (2005) “Managing work and care for young children in Cape Verdean families”, Conferencia Internacional sobre la migración y la diáspora de las personas de Cabo Verde, Lisboa
- **Wall, K. & Sao José, J.** (2004) Working Paper “Immigrant families: managing work and care for young children”, Lisboa: Instituto de Ciencias Sociales
- **Wallerstein, I.** (1997) *El futuro de la civilización capitalista*, Barcelona: Icaria-Antrazyt
- **Williams, F.** (2004) “Trends in Women’s Employment, Domestic Service and Female Migration: Changing and Competing Patterns of Solidarity”, *Solidarity between the sexes and the generations*, Knijn, T. & Komter, A. (ed.), Edward Elgar Publishing
- **Willis, K. & Yeoh, B.** (2000) *Gender and migration*, Elgar Reference Collection
- **World Economic Forum** (August López-Claros & Saadia Zahidi) (2005) “Women’s empowerment: measuring the global gender gap”
- **Zimmerman, M. K.; Litt, J. S. & Bose, C. E** (2005) *Global dimensions of gender and carework*, Stanford University Press
- **Zlotnik, H.** (2003) “The global dimension of female migration”, *Migration Policy Institute*, Número especial Women & Migration (marzo), Migration Information Source, [www.migrationinformation.com](http://www.migrationinformation.com)
- **Zolberg, A.** (1983) “Contemporary transnational migration in historical perspective: patterns and dilemmas”, *United States immigration and refugee policy*, Washington: Washington Books, 17-49



## **ANEXOS**



## ANEXO 1

### Ficha técnica de entrevistas a empleadoras y empleadas domésticas

Número de entrevista	Empleadora doméstica			Número de entrevista	Empleada doméstica				
	Profesión	Hijos	Edad		Nacionalidad	Hijos	Al cuidado de:	Modalidad	Edad
1 Marta	Banca	Uno: 2 ½ años	38	2 Eva	Colombiana	Aquí: dos pequeños tras dos meses	Ambos: abuelos	Jornada completa	27
3 Marisa	Economista	Dos: 9 y 6 años	39	4 Rosa	Ecuatoriana	Aquí: de 9 y 14 tras 1 año	Origen: padre; tía paterna	Interna	42
5 Francisca	Enfermera	Uno: 1 ½ año y embarazada	39	6 Raquel	Peruana	Origen: 11 años	Familia (abuela)	Media jornada	39
7 Mar	Funcionaria	Uno: 17 años	46	8 Luzmila	Polaca	Aquí: 2 años, conjunta	Prima semi-contratada	Horas	
9 Paula	Fiscal	Uno: 1 ½ año	31	10 Aisha	Marroquí	Sin hijos		Jornada completa	31
11 Judith	Abogada	Uno: 2 años y embarazada		12 Dorotea	Ecuatoriana	Origen: tres	Familia (abuela)	Interna	38
13 Sara	Psicóloga	Uno: 1 año			(Marroquí y peruana)			Jornada completa y horas	
14 Mónica	Alto cargo aseguradora	Dos: 6 y 9 años	43	15 Clotilde	Rumana	Sin hijos		Jornada completa	22
16 Ester	Profesora instituto	Uno: 3 meses	38		(Polaca)			Horas	
17 Montse	Funcionaria	Dos: 2 y 4 años	36	18 Berta	Ecuatoriana	Aquí: 17 años tras unos meses	Origen: tía materna	Jornada completa	40

19 Herminia	Prof. de academia	Dos: 9 años y 4 meses	38		(Rumana)			(antes jornada partida)	
20 Begoña	Telefonía	Dos: 5 y 3 años	36	21 Martina	Peruana	Sin hijos		Interna	23
				22 Silvia	Peruana	Aquí: 14 y 16 años, tras 2 años	Origen: tía materno y tío materno	Horas	45
23 Edu	Prof. universidad	Uno: 1 año	31	24 Mariana	Rumana	Sin hijos		Interna	24
				25 Rania	Marroquí	Aquí: 5 hijos, conjunta y descendencia		Horas (limpieza)	
				26 Salma	Marroquí	Aquí: 2 hijos, conjunta		Horas (limpieza)	
				27 Naima	Marroquí	Aquí: 1 hijo, descendencia		No trabaja (antes interna)	
				28 Samia	Marroquí	Sin hijos		No trabaja (antes interna)	
29 Lidia	Economista	Dos: 8 y 5 años		30 Ruth	Ecuatoriana	Sin hijos		Jornada completa	
		Dos: 7 y 4 años		31 Beatriz	Ecuatoriana	Sin hijos		Media jornada	
32 Diana	Abogada	Dos: 3 años y 8 meses	32	33 Roxana	Ecuatoriana	Aquí: 17 años, tras meses	Origen:	Jornada completa	42
34 Ana	Arquitecta	Dos: 12 y 9 años	42	35 Úrsula	Boliviana	Origen: Hijo 4 años	Origen: tía materna (+ padre)	Interna	27

36 Maite	Química	Dos: 4 y 2 años y embarazada	34	37 Verónica	Colombiana	Sin hijo		Jornada completa	35
38 Fernanda	Abogada	Tres: 4, 3 y 1 año		39 Cristel	Boliviana	Sin hijos		Interna	22
40 Chus	Historiadora	Dos: 9 y 4 años		41 Ilti	Cubana	Sin hijos		Media jornada	26
42 Aitana	Economista	Dos: 4, 2 años y embarazada	31	43 Pamela	Búlgara	Origen: 2 hijas de 5 y 7 años	Abuelo (y esposa)	Horas	26
44 Elena	Ingeniera telecomunicaciones	Uno: 1 ½ año	34	45 Lilia	Ecuatoriana	Aquí: 9 y 16 años tras 1 año	Origen: solos	Jornada completa	39
46 Ángela	Dentista	Dos: 8 y 4 años	30	47 Amelia	Ucraniana	Origen: jóvenes		Interna	45
					Marroquí	Aquí: 1 y 3 años, descendencia		No trabaja (antes jornada completa)	
49 Miriam	Prof. INEF	Uno: 2 años	31	50 Manuela	Bulgaria	Aquí: 9 y 20 años, conjunta		Media jornada	
51 Raquel	Comercio exterior	Dos: 4 y 2 años	35	52 Fiona	Rumana	Sin hijos		Jornada completa	39
53 Celia	Trabajadora social	Tres: 5, 3 y 1 ½ año	32	54 Elisa	Ecuatoriana	Aquí: 12 años, conjunta		Jornada completa	26
				55 María	Peruana	Origen: 5 años + embarazada	Familia	Interna	33
				56 Siham	Marroquí	Sin hijos		Media jornada	32
				57 Rita	Rumana	Aquí: 1 año, descendencia		Media jornada	



				58 Milena	Rumana	Sin hijos		Media jornada + horas	40
59 Lila	Productora cine	Dos: 8 y 3 años	39	60 Milagros	Colombiana (+ Colombiana)	Aquí: mayores, previamente		Interna (Media jornada)	67
				61 Svetlana	Ucraniana	Origen: mayores		Interna	49
				62 Ildi	Ucraniana	Origen: 15 años	Padre	Interna	37
				63 Dunia	Marroquí	Sin hijos		Media jornada	
64 Silvia	Arquitecta técnica	Tres: 8, 6 y 4 años	39	65 Tatiana	Ucraniana	Origen: 7 y 9 años	Tía materna	Jornada completa (+ horas)	26
66 Cayetana	Alta ejecutiva	Tres: 20, 6 y 3 años	38	67 Lenuta	Rumana	Sin hijos		Jornada completa	30
68 Pura	Alta secretaria	Dos: 6 y 2 años	37	69 Raisa	Marroquí	Aquí: 6 meses, descendencia		Media jornada	25
70 Patricia	Prof. universidad	Uno: 7 años	36	71 Esmeralda	Ecuatoriana	Aquí. 13 y 16 años, tras 8 meses	Origen:	Jornada completa	41

## ANEXO 2

### Ficha técnica de los grupos de discusión

Grupo Latinoamérica				Grupos Europa del Este			
Nacionalidad	Edad hijos	Edad niños cuidados	Edad	Nacionalidad	Edad hijos	Edad niños cuidados	Edad
Cubana	1 año y medio	14 años	37	Polaca	Sin hijos	3 casas: varios niños menores	33
Brasileña	4 y 21 años	14 y 20 años	44	Polaca	6 años	4 casas: varios niños menores	26
Colombiana	3 y medio y 17 años	8 años	44	Búlgara	10 y 14 años	1 bebe	33
Cubana	6 meses	11 años	37	Polonia	25, 24, 20, 13 años	8 casas: varios niños menores	44
Ecuatoriana	3 y 14 años	6 años	37	Polaca	1 año y medio	2 casas: 8 y 12 años 13 y 17 años	31
Cubana	14 años	7 años	37	Rumana	15 y 18 años	6 y 8 años	37
Ecuatoriana	10 y 14 años	mellizos 1 año	32	Rumana	8 años	11 y 13 años	34
Ecuatoriana	Sin hijos	3 años	20	Rumana	Sin hijos	3 y 6 años	23
Peruana	7 años	11 y 15 años	32	Rumana	5 años	6 y 10 años	37
				Rumana	21, 16, 14 años	12 y 14 años	44

Grupo Magreb			
Nacionalidad	Edad hijos	Edad niños cuidados	Edad
Marroquí	5 y 2 años	13 y 16 años	34
Marroquí	6 años	15-13-9 años	27
Marroquí	2 y 9 años	4-5-2 años	28
Marroquí	Sin hijos	22 meses	32
Marroquí	Sin hijos	8 y 10 años	31
Marroquí	3, 4 y 5 años	6 años	30
Marroquí	8 y 4 años	14, 16, 18 años	35
Marroquí	Sin hijos	4, 8,16 años	44
Argelina	12 y 7 años	14 y 9 años	38
Marroquí	6 y 11 años	5 meses	-

Grupo clase media-alta				Grupo clase media-baja			
Profesión	Edad hijos	Nacionalidad empleada	Edad	Profesión	Edad hijos	Nacionalidad empleada	Edad
Directora de orientación	11 y 7 años	Colombiana	35	Mantenimiento	4 y 10 años	Venezolana	40
Responsable dpto. fiscal	3 y 2 años	Dominicana	34	Interina	9 y 4 años	Polaca	36
Economista	8 y 3 años	Rusa	36	Cuidado ancianos en residencia	10 años	Peruana	49
Bióloga	4 y 5 años	Peruana	34	Planchadora	8 años	Peruana	44
Responsable administración	12 y 15 años	Polaca	44	Cadena de montaje	12, 10, 4 años	Dominicana	37
Responsable RRHH	4 y 1 años	Polaca	33	Patronista	7, 8, 3 años	Colombiana	35
Directora de banca	6 y 8 años	Rumana	42	Cajera	7 y 3 años	Ecuatoriana	33
Adjunta presidente	11 y 12 años	Ecuatoriana	45	Auxiliar adm.	10 y 6 años	Dominicana	41
Responsable gestión económica	16, 14, 7 años	Peruana	41	Telefonista	mellizos 4 años	Rumana	36

### **ANEXO 3**

#### **Entrevistas realizadas a empleadoras y empleadas domésticas: breve resumen de contenido**

##### **Entrevista 1**

Muy crítica con la situación y las posibilidades de conciliar vida laboral y familiar. Reflexiona acerca del valor tradicional de la mujer debido al agotamiento que ser una mujer moderna le conlleva, señalando incluso que si pudiese volver a elegir, plantearía su vida sin tantas exigencias ni desgastes. Fundamentalmente señala que la organización laboral no está pensada para tener familia y, por tanto, existe una muy mala predisposición hacia la situación de la mujer y la maternidad. La reproducción no se percibe como una responsabilidad social sino como una obligación de la mujer, por lo que para ésta la vida familiar se vuelve insoportable en muchas ocasiones. La combinación de vida familiar y laboral se hace por medio del servicio doméstico, es decir supliendo la falta de tiempo con dinero y pagando por aquellas tareas que no se pueden hacer. No elegiría a los abuelos para el cuidado porque considera no es justo abusar de la solidaridad familiar (además de por dispersión geográfica). Expresa la idea de la empleada doméstica como madre sustituta debido al tiempo que esta última pasa con su hijo, comparándose ella con la empleada doméstica en cuanto también tiene que dejar a su hijo para poder realizar un trabajo con el cual ganarse la vida. La variable nacionalidad de la empleada doméstica carece de importancia frente a la de clase social, por lo que se siente más afín a las empleadas inmigrantes. Realiza muchas propuestas de cambio.

##### **Entrevista 2**

Se planteó la emigración como posibilidad para su vida debido a la mala situación estructural en su país de origen. El servicio doméstico se percibe como una buena forma de ganarse la vida ya que ella carece de otros estudios o formación, sin embargo tiene proyectos concretos para cambiar de trabajo en los meses siguientes. En síntesis asume sin excesivos problemas ni angustias la situación social en la que está inmersa, en base a su situación de ilegalidad y su escasa formación. Aunque considera que la migración está mitificada ella hace un balance muy positivo de su proceso migratorio y se encuentra contenta de estar en España. Señala enormes cambios en la

relación con su marido gracias a su incorporación al trabajo remunerado. Éste le ha dado la posibilidad de tener capacidad de decisión propia y una vida personal de la que carecía en origen. Considera que muchas parejas modifican sus relaciones en la migración tras unos primeros tiempos de conflictos y desconcierto frente a la nueva situación.

### **Entrevista 3**

Esta mujer presenta una conciliación sin mayores problemas debido fundamentalmente a su buena situación económica y su jornada de trabajo intensiva. Señala que progresivamente fue acostumbrándose al servicio doméstico hasta olvidarse de las tareas básicas y sentir que no sabe absolutamente nada respecto a las mismas (incluso la casa de fin de semana es limpiada y organizada por la empleada doméstica). La relación con la empleada es de distancia en cuanto a las formas pero de cercanía en cuanto a flexibilidad cotidiana, interés por ella, salario y combinación de hogares. También se apunta que la situación actual de contacto con trabajadoras domésticas extranjeras permite un enriquecimiento étnico en los hogares que no existía antiguamente. En cuanto a la situación de la mujer, tiene una actitud escasamente reivindicativa e incluso entiende las cargas que una mujer puede significar desde la perspectiva de las empresas o la organización social en su conjunto en base a su posición de madre.

### **Entrevista 4**

Una mujer muy compungida debido a su enorme capacidad de análisis en relación a la situación social y personal en que se encuentra, lo que le permite ver claramente los sacrificios laborales y personales realizados durante su proceso migratorio y su sueño de construir un futuro mejor para ella, su marido y sus hijos. Es conciente de todo aquello a lo que ha renunciado desde el punto de vista personal en este camino, en particular respecto a su actividad laboral por la que sentía pasión y compromiso en origen y la cual le permitía sentirse una persona completa así combinar sus anhelos profesionales con la maternidad –ambas situaciones perdidas en destino. Esta sensación de merma la ha llevado a experimentar grandes depresiones, incluso necesarias de tratar médicamente. Se siente muy comprometida con la casa de la empleadora, ya que fue su lugar de acogida y refugio durante los primeros meses de la migración donde se sentía sola y desconcertada ante la falta de referentes y relaciones

en su nuevo contexto. Prioriza las necesidades de la casa empleadora sobre las suyas propias.

### **Entrevista 5**

Bastante relajada por su actitud personal y horario de trabajo vespertino que le permite disfrutar tranquilamente de las mañanas en el hogar. El hombre dedica su tiempo al trabajo y la contratación de servicio doméstico fue precisamente para lograr un equilibrio de pareja mayor y evitar negociaciones conflictivas. No ha luchado por una renegociación de las responsabilidades en el hogar sino que ha transferido parte de las mismas a una tercera persona, haciéndose cargo ella de la logística y la parte restante de las tareas. Percibe al servicio doméstico como una ayuda que ella necesita por no poder hacer las cosas de la casa pero no como un servicio personal, estableciendo una relación de cooperación en las tareas de la casa y el cuidado. No le gustaría dejar de trabajar para dedicarse a su casa e hijos ya que esto últimos agotan y la casa es muy desagradecida.

### **Entrevista 6**

Muy contradictoria en su proyecto de vida ya que dice que defiende dos ideas opuestas: traer –tras once años- a su hijo a España y continuar con su asentada vida personal y laboral sin modificaciones. Además desearía poder profundizar en sus estudios con objeto de tener acceso a otros trabajos en el futuro o incluso emigrar a otro país. Su historia refleja crudamente un proceso migratorio ambiguo que se impone a su capacidad de decisión. Éste fue iniciado con una enorme tristeza y la clara idea de retorno junto a su hijo –y pareja- y tras años en la distancia este proyecto se fue desdibujando separándose de la pareja y creándose una enorme incomodidad en relación a la familia en origen. Esta mujer ya no se considera capaz de adaptarse a las formas de vida y relaciones de origen. Su hijo ha permanecido con la familia en su conjunto, quien, además, cuenta con apoyo de una empleada doméstica para apoyar en las tareas de la casa.

### **Entrevista 7**

Su historia es fiel reflejo de la adquisición de una posición social y una forma de vida en relación a la de la pareja, ya que tuvo una alta calidad de vida cuando estaba casada y decidió dejar de trabajar para estar con su hijo. Estas dos características

cambiaron radicalmente tras el divorcio, implicando su monoparentalidad dificultades económicas y de conciliación. Su nueva situación conllevó, sobre todo, sacrificios laborales, los cuales tuvo la fortuna de subsanar en los últimos años. En la actualidad su trabajo constituye una gratificación pero de recién casada conformaba una alienación que se aliviaba estando con la familia. A pesar de su mala experiencia en relación a las responsabilidades de la pareja en el cuidado de su hijo y su defensa racional de la necesidad de un cambio en las relaciones de género, admite no haber sabido educar a su hijo en la igualdad. Se plantea con humor el momento en que éste tenga que ser ‘reeducado’ por su pareja o aprender todo súbitamente si ésta también desconoce las cuestiones relativas al hogar.

### **Entrevista 8**

Presenta un proceso migratorio con proyectos cambiantes –idas y vueltas al país de origen- y un desconocimiento importante de la legislación migratoria que le trajo problemas para poder legalizar su situación en España. Considera que el servicio doméstico constituye un trabajo para poder vivir, no realizando ningún otro tipo de valoración al respecto del mismo. Su única queja reside en los bajos salarios que se pagan, aunque ella trabaja por horas en numerosas casas obteniendo un buen salario medio. Al igual que el resto de mujeres de Europa del este hace hincapié en la importancia de la consecución de cuestiones materiales, y en relación a esto valora positivamente su proceso migratorio. Tiene ayuda para cuidar a su hijo con una modalidad entre mercantilizada y familiar ya que trajo a una prima de origen a quien aloja, mantiene y asesora en la migración (además de darle dinero de bolsillo) a cambio del cuidado de su hijo.

### **Entrevista 9**

Presenta una relación muy cercana con la empleada doméstica y sin ninguna jerarquía pero a la vez su despreocupación total de la casa raya con la falta de consideración y de respeto hacia la empleada. A pesar de la relevancia que otorga a su trabajo y el importante puesto que ocupa tiene una consideración intensiva de la maternidad donde ella quiere controlar todos los ámbitos de desarrollo de su hijo. En este sentido deja poca libertad a la empleada y, pese al cariño que le tiene, no considera que la relación de ésta con el hijo sea importante para el desarrollo emocional de este último. Los elementos importantes para ella son los padres, los abuelos y el resto de



niños para una buena socialización. En la actualidad el marido pasa la mayor parte del tiempo con el niño por trabajar con horario intensivo. En cuanto al servicio doméstico inmigrante, señala que la diversidad étnica dentro de la casa es enormemente positiva para que los niños puedan crecer viendo con normalidad los cambios que acaecen en la sociedad española.

### **Entrevista 10**

Esta mujer se esfuerza por demostrar, como mayoría de marroquíes entrevistadas, que España es un lugar fantástico donde no experimentan ningún inconveniente o queja. Aunque su proceso migratorio no fue elegido por ella de manera conciente sino que fue trasladada por la familia se encuentra satisfecha de estar aquí. De todas maneras esta mujer carece de cualquier tipo de estudios o referencias alternativas para plantear algún descontento con su situación o algún proyecto de tipo personal. Su vida, y la migración, se encuentran organizadas y establecidas por sus hermanos varones, antes quienes refleja sumisión de forma alegre y natural. Además también manifiesta un gran apego a la familia empleadora, a quienes considera como parte de su familia.

### **Entrevista 11**

En esta casa se producen las relaciones más abusivas con la empleada de todos los casos estudiados. No existe maltrato físico de ningún tipo (corporal, de acceso a la comida...) pero si un establecimiento de tareas, tiempos libres y exigencias que rayan en la explotación. Evidentemente la empleadora no percibe las relaciones de esta manera aunque si es conciente de que es exigente en cuanto a sus demandas y que existe una clara distancia entre su familia y la persona a su servicio. Para remarcar esta distancia social hace uso de muchos elementos como el uniforme (especial cuando hay invitados y obligatorio también en las vacaciones fuera de Madrid), el uso de campanilla para llamar, y la demanda de tareas como lustrado de zapatos o recogida de la ropa del suelo. Se produce una delegación casi total del cuidado de la hija, ya que considera que el tiempo compartido con ella constituye un elemento optativo para los momentos puntuales que así se desee. La valoración de su trabajo la establece en función de las 'pautas laborales masculinas', es decir amplios horarios, disponibilidad absoluta, no interferencia de la vida personal. El marido pasa aún menos tiempo en la casa que ella.

### **Entrevista 12**

Mujer con un muy alto nivel educativo, muy preparada y con mucha capacidad de análisis, lo que le permite ser conciente de los sacrificios que está haciendo y del trato vejatorio que está experimentando en su trabajo. Asume todas estas contrariedades con el objetivo de sacar adelante a sus hijos –dejados en el país de origen- ya que como madre separada su salario de maestra en origen no le permitía mantenerlos ni plantear un proyecto de futuro. Asume su papel como inmigrante subordinada a las reglas y pautas ajenas. Es la única mujer que hace referencia a la transferencia del amor de madre de sus propios hijos a la niña cuidada. Admite tener una gran dependencia de esta niña y poner en ella todas las necesidades emocionales que no puede desarrollar de otra manera. Esto, sin embargo, no es óbice para priorizar a sus hijos, pensando incluso en dejar el trabajo –y la niña- si la empleadora no consiente sus próximas vacaciones. Describe en detalle muchas de las tareas que la hacen hacer, considerando varias de ellas como meras determinantes de estatus social, como uso de uniforme constantemente o el lustrado de zapatos. Intenta colaborar con la mejora de su país de origen con aportaciones individuales -para niños de ciertos pueblos- o grupales con sus amigas.

### **Entrevista 13**

Esta mujer presenta el recurso al servicio doméstico como algo natural, sin conflictos y sin abusos en las relaciones por ninguna de las partes. La contratación de una empleada doméstica es resultado, entre otras cosas, de la necesidad psicológica de la mujer de trabajar más horas fuera de la casa (su trabajo le permite realizar la mayor parte de actividades en el hogar) y salir del pequeño mundo de la maternidad y la subordinación al bebé. Sus conexiones con el trabajo doméstico remunerado presentan curiosos desarrollos de cadenas de servicio doméstico y cuidados a nivel internacional, donde se conectan diversos miembros de las familias empleadoras y empleadas a lo largo de variados países. Menciona, así mismo, el enriquecimiento que significa la variedad de relaciones étnicas dentro del hogar y propone formas de organización del sector alternativas como cooperativas.

### **Entrevista 14**

Esta mujer tiene un alto cargo laboral que le exige muchas horas de trabajo y atención pero que no le ha impedido ocuparse intensamente de sus hijos, de manera

directa (cuando llega a casa y los fines de semana) o indirecta (a través del seguimiento de la empleada doméstica). Se presenta muy crítica con las relaciones de género en general ya que considera que las responsabilidades de la familia y la casa recaen, en su gran mayoría, en la mujer, independientemente de la posición laboral que ésta tenga o la concienciación respecto a sus derechos. Establece una relación cercana con la empleada y en la actualidad la considera prácticamente parte de la familia, lo que había llevado a un malentendido recientemente.

### **Entrevista 15**

Su mayor logro en la migración lo considera el acceso a mejoras materiales (coche, casa...) a las que no hubiese podido acceder en su país. Su proyecto de vida está en España por ser un lugar que ofrece mejores posibilidades para formar una familia en el futuro. Su estancia en el país de destino también ha servido para modificar su relación de pareja ya que previamente había sufrido malos tratos (también vistos en la relación de su madre) que no se volvieron a repetir en España. Se encuentra muy contenta de su relación con la familia empleadora –menor con el hombre de la casa- aunque siente el trabajo excesivamente mecánico y solitario. Tienen establecida una relación de favores mutuos con la empleadora que beneficia a ambas. Existió cierta tensión recientemente debido a la ambigüedad de la relación familiar–profesional.

### **Entrevista 16**

Esta mujer expresa un rechazo total al cuidado de niños por parte de empleadas domésticas desconocidas, defiende que el mejor cuidado proviene de ella misma o la familia. En el momento de la entrevista tenía una asistente y ella se encontraba desempleada por lo que se estaba concentrando en su reciente maternidad. La entrevista fue más interesante por lo que dijo de alguna de las empleadas domésticas que pasaron por su casa que por ella misma.

### **Entrevista 17**

La principal aportación de la entrevista de esta mujer es la relativa a la dificultad encontrada para flexibilizar su organización del trabajo. Intentó adaptar sus horarios a su realidad de madre de dos hijos pero no le fue permitido, dándosele únicamente la opción de dejar su puesto de responsabilidad. Los horarios con su marido son similares así como la responsabilidad que asumen en el hogar, aunque en momentos puntuales de

necesidad fue mayor la implicación de este último. Otra característica de sus situación es el uso que hace de las guarderías desde los primeros meses de sus hijos, cuestión que sobrevino para el primero de ellos pero que decidieron repetir con el segundo tras la positiva valoración de los cuidados colectivos.

### **Entrevista 18**

Madre soltera con una historia familiar complicada y una relación de distancia geográfica con su hijo en origen durante largos períodos. Sin embargo al venir a España sintió que debía tenerlo con ella, generándose problemas de relación y en el comportamiento y actitud del menor. Todas las ayudas y apoyo que recibía en origen por parte de su hijo desaparecieron en España y en el momento de la entrevista ella realizaba todas las tareas para él bajo unas dinámicas claramente tradicionales. Es muy tímida y reservada en sus relaciones laborales. Intenta encontrar trabajo para los fines de semana y las escasas horas libres ya que le es muy difícil mantener económicamente un hogar (aunque comparte casa con una prima).

### **Entrevista 19**

Al igual que la mayor parte de las entrevistadas considera que el servicio doméstico tiene muchas más ventajas que desventajas y por eso cuenta con él. Tiene la experiencia de una empleada doméstica tradicional-tata- que pasó a formar parte de la familia (por carecer de una propia) y a convivir y asistir a los variados miembros de la familia. Tras la reciente segunda maternidad ha decidido abandonar el trabajo y tener una dedicación completa de la que careció con la primera, para poder aprovechar todo lo que se perdió en el pasado. Una de las razones de contratación de una empleada doméstica surgió para evitar conflictos con la pareja a la hora de ocuparse del hogar, ya que ella tenía unas maneras muy estrictas que hicieron imposible el entendimiento. Tuvo empleada doméstica con horario partido.

### **Entrevista 20**

Mujer de clase social muy alta y por tanto con posibilidades de solucionar sus dificultades de conciliación con la contratación de varias empleadas domésticas. Su organización se encuentra totalmente basada en ellas, aunque ella misma se ocupa de muchas cuestiones de sus hijos. Realiza una clara diferenciación entre tipo de tareas, realizando ella únicamente las que considera de calidad o satisfacción. La idea del

servicio doméstico como garante de una buena calidad de vida y relación de pareja es compartida por toda la familia. Ella no desea que el marido se ocupe de nada (práctico o de logística) ya que le gusta tenerlo bajo su control personal. Ha experimentó dos situaciones discriminación y acoso laboral (una con juicio ganado) al intentar conciliar su vida profesional y familiar. Ha renunciado a parte de su carrera profesional por su familia. Tiene una relación distante -de señora- con las empleadas pero también de gran ayuda hacia ellas (con la familia, la tramitación de permisos, préstamo de dinero...).

### **Entrevista 21**

Es una mujer muy joven con muchos proyectos de futuro para quien el trabajo doméstico constituye simplemente un período de transición. Debido a este enfoque positivo de su desarrollo vital no expresa racionalmente en su discurso todo el descontento que en realidad experimenta. Sus palabras dejan entrever –y a veces ella misma lo dice- un enorme sentimiento de soledad y desamparo por realizar un trabajo en el que no existe como persona para nadie. También sufre cierto maltrato por parte de los niños, aunque esto no es resultado de una falta de respeto hacia ella en concreto sino por el difícil carácter de éstos.

### **Entrevista 22**

Mujer con una vida muy dura, que ha tenido que luchar mucho para poder vivir dignamente con sus hijos y que, en consecuencia, se muestra ya muy cansada. Tras dejar dos años a sus hijos en origen a cargo de dos familiares distintos, todos se han reencontrado en Madrid –gracias al proceso de reagrupación familiar- originándose una situación tensa y compleja. Los problemas de entendimiento entre los tres la han llevado a terapias de familia y una frágil situación física. Ha tenido algunas dificultades en sus experiencias laborales pero nunca ha dejado que sus derechos como trabajadora doméstica se vean ignorados. En origen había realizado todo tipo de trabajos no cualificados.

### **Entrevista 23**

Tiene un horario bastante reducido con lo cual puede conciliar vida laboral y familiar de forma bastante fácil ya que puede organizarse para pasar la mayor parte de las tardes en la casa. Asume, sin embargo, que indirectamente esta elección ha repercutido en su trabajo –es profesora universitaria- ya que no puede producir a los

niveles de antaño. Tiene una empleada doméstica semi-interna básicamente por tranquilidad ya que muchas horas del día ésta no debe encargarse de ninguna función. Nuevamente surge la idea de comodín.

#### **Entrevista 24**

Presenta un proceso migratorio inducido por su madre ya que ella no estaba interesada en salir de su país de origen ni en buscar otro tipo de vida. Sin embargo la migración le permitió conocer otras realidades y ahora considera que la experiencia le ha abierto nuevos horizontes y puede elegir mejor sus proyectos. Es curioso que pese a trabajar en el sector doméstico delegue totalmente las tareas de su propio hogar en su madre –quien también trabaja en el sector doméstico–, produciéndose un claro abuso respecto al cual no siente la menor culpabilidad. Es una persona muy reservada, que administra muy bien su tiempo personal –escasa exigencia en el trabajo– y que ha formado una pareja intercultural.

#### **Entrevista 25**

Es un caso extremadamente especial de abusos y malos tratos físicos y psíquicos por parte de su marido. Además esta mujer carece de cualquier tipo de educación básica o conocimientos con los cuales tomar decisiones. Su traslado a España, posterior abandono del marido e inserción en una educación básica y un trabajo por horas refleja las posibilidades que una mujer tiene de cambio cuando existen unos servicios sociales de apoyo. En el momento de la entrevista vivía en una casa de acogida y había comenzado a trabajar en la limpieza de casas, a la espera de poder ampliar su horario y tipos de trabajo.

#### **Entrevista 26**

Presenta una situación de malos tratos por parte del marido (menor que el caso anterior) a la que decidió poner fin una vez se trasladó a vivir a España con él y pudo conocerlo mejor (anteriormente vivían en dos países distintos pese a tener dos hijos en común). Ella misma tenía una visión tradicional del papel de mujer y la pareja, pretendiendo únicamente criar a sus hijos y salir a pasear todos juntos los fines de semana. Pese a esta visión de básicos de la relación, decidió no tolerar el incumplimiento de algunos principios fundamentales –como igualdad de trato para su hijo e hija– y tomó la decisión de escapar de la casa. Considera que la percepción de su

nuevo entorno –en Madrid- tuvo mucho que ver con la toma de esta decisión. En el momento de la entrevista se encontraba en manos de los servicios sociales.

### **Entrevista 27**

Una mujer con mucho carácter, bien formada y por tanto es extraño que haya permanecido tantos años en el sector doméstico. Su migración fue de joven y realizada a través de la familia empleadora. Está convencida de que nunca más trabajaría en casas debido a la tendencia que existe al abuso y al deseo por parte de los empleadores a la apropiación de la persona en su conjunto (personhood para B. Andersen). Tiene una concepción tradicional del cuidado donde las madres deben cumplir un papel esencial, cosa que cree no ocurre en España donde existe una gran dejación a este respecto. Habla claramente de la situación de la migración, tanto en origen donde los hombres desean conseguir una mujer que los lleve fuera como en destino donde se producen cambios en las percepciones y en las exigencias hacia los hombres y el funcionamiento de la familia.

### **Entrevista 28**

Esta mujer también menciona el hecho de la sensación de apropiación de la persona por parte de empleadores, quienes desean que ésta carezca de vida y deseos propios. Realizó trabajos diversos en España y está convencida de no querer trabajar nunca más como interna. Acepta el servicio doméstico como trabajo pero le gustaría poder desarrollarse en otro campo. La función del empleo es fundamentalmente económica ya que le permite decidir sobre el uso del dinero, cosa que con su marido –español- no puede realizar. Narra la historia de los cuidados de su hermana respecto a sus hijos, señalando que la primera niña fue llevada a origen para ser cuidada por los abuelos porque ella sola no podía hacerse cargo aquí –el marido no estaba dispuesto a colaborar.

### **Entrevista 29**

Mujer que acaba de separarse y, por tanto, el servicio doméstico se ha convertido en su pilar principal para conciliar. En la negociación de divorcio el primer rechazo fue el de despedir a la empleada doméstica –como solicitaba el marido para reducir gastos- por considerar que sin ésta los niños se quedaban sin un referente fundamental y ella sin posibilidades de acción. Tiene una visión muy crítica de las relaciones de pareja y de los sacrificios que la mujer termina haciendo por la familia, ya que en su caso abandonó el

trabajo para volcarse en ella y un día se encontró sin empleo, sin pareja y sin recursos económicos suficientes.

### **Entrevista 30**

Vino con la responsabilidad familiar de mejorar la vida de los padres en origen por lo que no le importó abandonar sus estudios universitarios para ello. Acepta el servicio doméstico como un medio para conseguir su fin que es el ahorro. La idea es el retorno por lo que no desea desarrollarse profesionalmente en España. Al igual que muchas otras mujeres señala la diferencia en la crianza de los niños, considerando que en destino se encuentran más consentidos y malcriados que en origen.

### **Entrevista 31**

No presenta una situación personal demasiado complicada ya que no está casada ni tiene hijos, por lo que vino a España para ayudar a la familia pero no por una necesidad ineludible. El cambio fundamental que percibe con la migración es el relativo al papel de la mujer, hacia el que tiene una aproximación ambivalente. Por un lado observa que en España éstas tienen muchos más derechos y que eso es positivo, pero por el otro afirma que el hombre es quien debe decidir sobre la organización familiar y las posibilidades de trabajo de la mujer. Al final de la entrevista intervinieron los niños cuidados diciendo cosas como que la madre está muy poco en casa –no lo mencionaron respecto al padre-, y, por tanto, recomendando a la empleada doméstica que no trabaje fuera de casa cuando tenga hijos.

### **Entrevista 32**

Antes de tener descendencia su carrera profesional ocupaba el primer puesto en sus prioridades, pero esta escala se modificó con nacimiento de hijos. En la actualidad el trabajo es importante pero el pasar tiempo con los niños también lo es. Depende enormemente del servicio doméstico ya que ambos miembros de la pareja trabajan y nadie más puede ocuparse de los niños. En este sentido encuentra difícil el acceso al recurso ya que no se encuentra formalizado. Tuvo malas experiencias previas y valora enormemente la relación de la empleada con los niños ya que esto proporciona confianza. Aunque ella se ocupa de la gestión de la casa y tiene más relación con la empleada doméstica considera que al hombre le satisface más la familia que el trabajo, aunque no tenga demasiadas posibilidades de elección al respecto.



### **Entrevista 33**

Mujer muy desencantada con todo el proceso migratorio ya que éste ha conllevado a dificultades en el plano personal y profesional. Sus motivos migratorios fueron meramente personales, es decir para cambiar de vida, y en ese sentido consiguió objetivos pero se distanció de su familia descubriendo comportamientos egoístas en la misma por el acceso a nuevos recursos con la migración y descendió su nivel de vida por contar únicamente con un salario de empleada doméstica. Además sintió gran soledad y sensación de asfixia cuando estuvo trabajando al cuidado de una mujer anciana, quien dependía de ella totalmente y le generaba gran sentimiento de responsabilidad. Se encuentra más satisfecha con el cuidado de niños en un horario de externa. Así mismo en el momento de la entrevista tenía graves problemas con su hijo, al que había traído a España tras unos meses de estancia, por estar preso acusado de robo.

### **Entrevista 34**

Esta mujer constituye un ejemplo de relaciones familiares claramente machistas aunque encubiertas por el alto nivel económico de la pareja y la consiguiente facilidad de acceso a recursos y una buena calidad de vida. De todas formas ella siente que la exigencia hacia la mujer es total ya que ella debe gestionar la casa de manera exitosa, así como ser inteligente, guapa y atractiva en las relaciones sociales. El discurso hacia la actitud de los hombres es muy crítico en general, y no considera que exista solución alguna al reparto desequilibrado de las responsabilidades en el hogar. La relación con la empleada doméstica es estrictamente profesional por considerar que no se deben confundir los ámbitos y que cada cual tiene sus familias y formas de vida. Es la única que tuvo durante un breve período a un hombre cuidando de sus hijos, aunque señala que no lo repetiría.

### **Entrevista 35**

Es una mujer optimista que vino a España con el objetivo de sacar adelante a su familia e hijo. Considera que la experiencia migratoria es dura por la lejanía y la obligación de renunciar a los estudios y carrera profesional y porque la realidad migratoria es muy diferente al mito que existe al respecto. Sin embargo, tras unos años de habitamiento en España piensa prolongar su estadía. Su hijo ha quedado al cuidado

de su hermana –junto al marido que vive con ella y el cuñado- criándolo como propio debido a que no puede tenerlo ella misma. No presenta dudas acerca de su posicionamiento como madre en la lejanía o una posible usurpación de su papel por parte de su hermana. Desea que en el futuro su hijo pueda migrar a Estados Unidos.

### **Entrevista 36**

Tiene servicio doméstico porque los abuelos no pueden encargarse del cuidado – una de ellas se encuentran cuidando a su propia madre-, pero considera que este cuidado familiar es el mejor para los niños. Intenta establecer una relación cercana aunque con el tiempo la ha formalizado más por las experiencias de informalidad y desagrado que ha tenido. Por otra parte es consciente de que si se formalizase el sector sería difícil poder afrontarlo económicamente. Es el segundo caso en que pide a una empleada doméstica utilizar el uniforme como una forma indirecta de control higiénico. Su marido trabaja muchas horas pero las demandas económicas así lo exigen.

### **Entrevista 37**

Explica varias situaciones de explotación en las casas donde trabajaba pero considera que se aguantan por la frágil situación legal –o de ilegalidad- que tienen y por la necesidad de la devolución de la deuda en la que han incurrido con la migración. Asume que el contexto socio-económico internacional obliga a luchar a algunos países y personas únicamente por la supervivencia. Como muchas otras empleadas afirma que los otros grupos nacionales cuidan de los niños peor que ellas –latinoamericana en este caso- porque los desatienden y no les importa verdaderamente su bienestar. Señala la ambivalente consideración del trabajo doméstico: inaceptable como ocupación en origen pero considerado digno en la migración.

### **Entrevista 38**

De sus relatos se desprende la idea de que casi todas las empleadas domésticas han abusado de ella, se han aprovechado de su bondad y no han cumplido ninguna regla básica de compromiso. Ella no se queja en demasía por entender estas reacciones como consecuencia de la situación en la que viven estas mujeres y la falta de regulación del sector. Tiene un trabajo de enorme responsabilidad y realiza muchos viajes a pesar de ser madre de tres niñas pequeñas y una buena empleada doméstica le permite

concentrarse mejor en su actividad laboral. Tiene contratada una persona interna y una cuidadora de niños para las tardes.

### **Entrevista 39**

Esta mujer refleja tener escasas exigencias laborales en la casa en la que trabaja, así como pocas responsabilidades y mucho tiempo de descanso, capacidad de decisión y autonomía. Sin embargo, ella se encuentra cansada constantemente, reflejando que éste no es un tipo de trabajo para ella –en origen realizaba actividades relacionadas con la estética y venta de productos. También trabajo los domingos en otro tipo de trabajo con objeto de aumentar los ahorros y no desperdiciar el tiempo libre. Su proyecto migratorio se encuentra indefinido y su principal razón para migrar fue la situación general del país.

### **Entrevista 40**

Durante la entrevista se presenta un cierto dilema entre entender la situación de la mujer que migra y sacar cierto provecho de la misma ya que las cosas son de una determinada manera y no se modifican por los reparos que se tenga ante ellas. Se plantea cual es la situación familiar ideal de la empleada doméstica llegando a la conclusión que tener a los hijos en origen es una buena situación ya que no impedirán la buena realización de las tareas a la vez que las harán estar muy concienciadas sobre sus objetivos. Desde que ella trabaja en la casa sus horarios han empeorado ya que le es difícil separar los ámbitos de madre y trabajadora. Por diferentes razones tiene una complicada combinación de trabajo doméstico remunerado con una mujer para la limpieza, otra para la atención de los niños y un ‘canguro’ para las noches y momentos del verano.

### **Entrevista 41**

Su caso es bastante especial dentro de las experiencias de las empleadas domésticas, ya que migró por razones personales –una pareja española- y sin estar presionada para ello ni con mayores inconvenientes durante su proceso. Señala el hecho de que tal vez muchas empleadas domésticas estén retrasando el tener hijos por poder cuidar a los hijos de otras personas. Ella trabajará menos cuando tenga niños aunque no le importaría contar con la ayuda de una empleada doméstica si lo necesitase para seguir

trabajando unas horas. No le interesa tener contrato debido a que su situación legal está resuelta y gana más sin pagas sociales.

#### **Entrevista 42**

Situación particular ya que es el abuelo prejubilado quien se encarga de criar a las nietas, con una dedicación casi total. Además la empresa de trabajo de esta mujer es muy flexible y ella ha podido disfrutar de reducción de jornada sin mayores sacrificios laborales (aunque siempre los hay). Además es muy importante para ella el lado maternal de su identidad y no estaba dispuesta perderse esa parte, como lo hizo durante los primeros años de maternidad en los que su situación emocional se vio muy afectada. La empleada doméstica no se queda jamás sola con sus hijas, sino que constituye un apoyo, por lo que le es indiferente el dominio de la lengua o algunas otras cuestiones -- incluso considera que estas 'dificultades' pueden ser positivas para la educación de sus hijas. Su marido trabaja muchas horas pero ella considera que es la sociedad que lo obliga a tal comportamiento ya que si pudiese elegir él pasaría mucho más tiempo con la familia.

#### **Entrevista 43**

Entrevista complicada por el escaso dominio del español de la mujer entrevistada. Lo más relevante es lo relativo a la cadena de cuidado que ha construido en relación a sus hijas, donde es el abuelo quien se ocupa de ella --indirectamente a través de su esposa. Tiene el proyecto de traer a las hijas cuando toda la situación esté bajo control y reducir su horario de trabajo para estar más con ellas. Por el momento una de las niñas cuidadas le recuerda enormemente a su hija menor, demostrando que el encariñamiento con niños cuidados no es homogéneo con todos ellos.

#### **Entrevista 44**

El dilema principal que esta mujer expresa en el transcurso de la entrevista se encuentra relacionado con la idea de cómo combinar el ser una trabajadora de alta cualificación con la reducción de las horas de trabajo. Se plantea si esto es posible y justo para la empresa y los otros trabajadores que invierten la mayor parte de su tiempo en el trabajo. Su deseo de disponibilidad total para con su actividad laboral se modificó al tener a su hijo, señalando en este sentido la diferente reacción de ella y su marido ya

que este último no ha cambiado de forma relevante su actitud y tiempo destinado al trabajo.

#### **Entrevista 45**

La historia personal de esta mujer es dramática y con un montón de calamidades durante el proceso migratorio que, afortunadamente, se estaban solucionando en el momento de la entrevista. Señala que le gusta el trabajo en las casas y por eso lo hace bien y sin engañar como otras empleadas. Durante su proceso migratorio tuvo que dejar a sus hijos solos en origen, y en la actualidad se proyectan residiendo en España. Cuando los niños eran pequeños dejó de trabajar para cuidarlos porque cree es lo que debía hacer y porque así lo consideraba correcto su marido –no quería que fuesen a una guardería.

#### **Entrevista 46**

Se produce una cadena de contactos para el cuidado a nivel internacional y nacional a través de familiares de la mujer empleadora y empleadas. Previamente a la contratación de una empleada doméstica se arreglaba combinando guardería con servicio doméstico por horas y el apoyo de los abuelos. No desea que se produzca superposición de los hogares con la empleada –por ejemplo se negó a que una de ellas llevase a su hijo a la casa- aunque ha atendido a su empleada actual pagando a otra empleada doméstica en un momento de enfermedad. Considera que es difícil encontrar a una persona que se adapte a las formas propias de hacer en el hogar, que hay mucha informalidad en el sector y que no le importa que la empleada hable poco español –su hija ya aprenderá el idioma en la escuela.

#### **Entrevista 47**

Dificultad en la entrevista por razones idiomáticas. Prefiere el servicio doméstico a otro tipo de trabajos, como restaurante, donde todo es más caótico y debe relacionarse con mayor número de personas. Su idea es de ahorro para retornar a origen.

#### **Entrevista 48**

No se entienden bien las razones de inmigración y las guías de su proyecto migratorio, ya que la mujer refleja en su discurso una mejor calidad de vida en origen. En España perdió las posibilidades de ejercer su profesión así como solidez económica.

Darí­a la impresi3n que la idea migratoria -así como ella lo indica de terceras personas- se convierte casi en una obligaci3n en la que todos los j3venes piensan y la inercia lleva a mantener el proyecto a lo largo del tiempo. Considera el trabajo como interna similar a la esclavitud por el encierro y dependencia que conlleva. Ella redujo sus horas de trabajo al tener a sus dos hijas, aunque en un principio su marido se encargaba de gran parte del cuidado de las mismas.

#### **Entrevista 49**

Al igual que en entrevistas anteriores surge la cuesti3n de que el hombre es quien m1s desea la contrataci3n de servicio dom1stico por solucionar ese recurso sus obligaciones para con la casa así como los dilemas ideol3gicos respecto a delegar toda la responsabilidad en la mujer. No presenta complicaciones para conciliar ya que trabaja en horario de mañana y le gusta encargarse de su hijo por las tardes. Señala que contrata empleadas dom1sticas inmigrantes debido a que las españolas tienen exigencias excesivas mientras que las primeras se conforman con las condiciones que se ofrezcan.

#### **Entrevista 50**

Combina un trabajo de cuidado de niñ­os con otro de cuidado de ancianos. Rechaza el trabajo de interna debido a que toda su familia se encuentra con en ella en Madrid. No tiene la situaci3n legislativa solucionada ya que no es necesaria para trabajar en el sector dom1stico y a la larga ella pretende volver al paí­s de origen. Nuevamente surge la cuesti3n de las dificultades para acceder a una vivienda siendo extranjero, se necesita la ayuda de personas españolas que avalen.

#### **Entrevista 51**

Plantea claramente los problemas para conciliar que existen en España ya que su experiencia de varios aña­os en Francia le ha demostrado que se puede combinar la vida laboral y familiar de manera m1s efectiva. Se queja principalmente de los largos horarios laborales y de la descoordinaci3n de éstos con los escolares, seña­lando el ritmo fren1tico de la organizaci3n a nivel mundial y, en particular, en España. Comenz3 a contar con servicio dom1stico al trasladarse a Madrid ya que previamente no le habí­a hecho falta para poder organizarse.

#### **Entrevista 52**

Se encuentra enormemente satisfecha de su experiencia migratoria por haberle posibilitado conocer formas de vida diferente. En particular, el igual que la mayoría de mujeres las rumanas, se refiere a las posibilidades de consumo de bienes materiales y de ocio –como tener piso, coche, salir por las noches o ir de vacaciones. Su historia, el igual que la del resto de mujeres entrevistadas, demuestra los inmigrantes constituyen la población más emprendedora de los países de origen. El trabajo doméstico ha sido una elección personal –dentro de sus posibilidades- ya que pese al bajo prestigio que tiene le proporciona más autonomía, menos cansancio y un mejor salario que otros trabajos a los que ha podido aspirar. Tiene el salario más alto de todas las entrevistas, a pesar de los cual ella no lo considera justamente remunerado. Es muy crítica con las formas de cuidado de otros grupos nacionales.

### **Entrevista 53**

Mujer muy relajada en la forma de llevar la casa y los hijos. Trabaja con jornada intensiva, lo que le facilita mucho la atención de los hijos. Al tener tres muy pequeños debe contar con un apoyo constante, así que tiene una empleada con jornada completa - la jornada de interna le parece muy invasiva. Tuvo numerosas experiencias de informalidad y considera que la falta de convenios y desprotección es propia de todos los mercados de trabajo en España. Su marido antes se ocupaba mucho de la casa y los niños pero hace tiempo que tiene un trabajo con importantes exigencias y prácticamente no se encuentra presente en el hogar. Es una de las pocas mujeres que apoya la guardería como primera elección.

### **Entrevista 54**

La inmigración fue decidida por su marido y ella se reunió con él –junto a su hija- unos meses más tarde. La principal característica que señala de todo el proceso, al igual que muchas otras mujeres, es el hecho de que éste sea bastante más difícil de lo que los rumores establecen. En origen conciliaba con la ayuda de la familia extensa que residía en la misma zona.

### **Entrevista 55**

Presenta una historia bastante difícil en el sentido de que su migración a España tiene el objeto de mantener a toda su familia, tanto la nuclear como a la extensa, por lo que sufre una gran presión. Además experimenta malos tratos por parte de su

empleadora quien le grita, la ignora y la engaña con su proceso de legalización. Ella guanta porque considera no tiene opciones y, además, confía finalmente en obtener los ansiados ‘papeles’. En el momento de la entrevista había descubierto que estaba embarazada –tras un viaje a origen-, con lo que su situación se complicaría y aún no había decidido como solucionarlo. En origen también realizó trabajos en el sector doméstico.

### **Entrevista 56**

Lleva muchísimos años en España y considera que se han experimentado muchos cambios negativos en relación a la inmigración y la situación de los extranjeros. Ella migró por casualidad, es decir que las cosas fueron ocurriendo sin estar planificadas y finalmente acabó quedándose en España. No tiene claro cuál es su proyecto de futuro a este respecto. Le gusta el trabajo doméstico porque en una casa se siente protegida y no tiene porque establecer relaciones con desconocidos. Siente los hogares en los que ha trabajado como propios. Con el paso del tiempo se ha hecho muy religiosa y no le interesa tener contacto con otras comunidades nacionales.

### **Entrevista 57**

Esta mujer se encuentra muy descontenta en España y permanece aquí únicamente por conseguir unos objetivos materiales: comprar una casa y un coche en origen. Una de las principales críticas a la vida en Madrid se refiere a las largas horas de trabajo que impiden hacer cualquier otro tipo de actividad. Además considera muy monótono el tener que repetir exactamente el mismo trabajo que hace de forma remunerada durante la jornada de forma no remunerada una vez vuelve a su casa. Tiene establecida una organización del cuidado de su hijo a nivel internacional, rotándose las abuelas su estadía en España con objeto de cuidar al nieto y que ella puede trabajar y ahorrar.

### **Entrevista 58**

Mujer con mucho carácter que realiza esfuerzos por hacer cursos de formación con objeto de cambiar de tipo de trabajo en el futuro. El trabajo doméstico no le gusta porque es rutinario, falto de alicientes y debe repetirse una vez en su propio hogar. Su proyecto es de no retorno a origen y España no constituye su primer país de migración sino el que le ha brindado más fáciles posibilidades de establecer una vida. Aunque aún



no tiene hijos expresa claramente la idea de que los hijos son fundamentalmente de la mujer y que ella aprecia que así sea y por eso les brindará gran atención cuando los tenga.

### **Entrevista 59**

Esta mujer tiene un hogar con un muy alto poder adquisitivo que permite que la casa funcione sin casi ninguna intervención personal. Tiene una empleada doméstica interna y una con jornada completa por lo que todas las funciones de la casa se encuentran solucionadas. Permite cierta superposición con el hogar de la empleada, quien en algunos momentos de necesidad trae a su nieto a la casa. Una abuela –que no vive en España- hace viajes internacionales en algunas ocasiones con objeto de cuidar a los nietos.

### **Entrevista 60**

Es una mujer mayor para este tipo de trabajo -67 años- y, por tanto, se la nota ya cansada y sobrepasada por las exigencias en la casa. Gracias al servicio doméstico con esta familia ha viajado mucho y conocido muchas partes del mundo, de lo cual está satisfecha y agradecida. Tuvo una situación de tensión con una de las abuelas y se decidió que era ella, la empleada, quien decidía dentro de la casa. Algunos de sus nietos son cuidados por empleadas domésticas de su propio país en una relación semi-formal. Su deseo, al igual que el de otras mujeres, es que sus nietas no tengan que trabajar limpiando casas –sus hijas ya lo hacen.

### **Entrevista 61**

Se encuentra bastante triste y deprimida por la soledad y la presión de tener que mantener económicamente a su marido y hermana y cuñado enfermos. Trabaja con una combinación de cuidados de anciano y nietos de éste bastante particular ya que su función principal es estar con el anciano pero todas las tardes los nietos van a la casa y meriendan con ella. En verano y situaciones excepcionales también debe encargarse ella de los menores. Prefiere trabajar con ancianos porque considera que en España los niños tienen poca disciplina. .

### **Entrevista 62**

Migró por necesidad económica y, como casi todas las mujeres de Europa del Este señala que en sus países sí se encuentra trabajo pero con unos sueldos ínfimos que no permiten la supervivencia. Su objetivo es ahorrar para la adquisición de una casa, debido que teniendo esto en propiedad los salarios se presentan suficientes. Su hijo adolescente ha quedado en origen junto al padre, cuidándose mutuamente. Esta mujer expresa una fuerte dependencia emocional de la familia empleadora debido a que le está agradecida por el acogimiento material y sentimental que le han brindado en España. La considera como su familia y superpone sus necesidades sobre las suyas propias, no yendo, por ejemplo, de visita a origen para no generarle problemas de organización.

### **Entrevista 63**

Es una mujer muy optimista que vino a España hace muchos años con una situación relativamente fácil, en el sentido de que toda su familia ya se encontraba aquí y ella no tenía responsabilidades familiares propias. Ha hecho muchos cursos de formación con objeto de evolucionar y encontrar otro tipo de trabajo, aunque por el momento no está obteniendo resultados. Ha sufrido varias situaciones de abuso en el trabajo por defender sus derechos, como días libres, pagas completas o respeto en el trato. En la actualidad tiene una contratación combinada de ayuda a una abuela y su nieta, ya que debe ir a casa de la primera donde la niña pasa las horas de la mañana en que no se encuentra en la guardería.

### **Entrevista 64**

Esta mujer depende absolutamente del servicio doméstico ya que no tiene otra forma de hacerse cargo de los hijos en las horas previas a la entrada a la escuela. Trabaja de horario intensivo de mañana con lo que por las tardes puede ocuparse de ellos. Su marido trabaja todo el día, no pudiendo prestar ayuda en el hogar. Redujo el horario de la empleada –antes era interna- por no poder hacer frente a sus costes.

### **Entrevista 65**

Su migración a España tiene el claro objetivo de ahorrar para poder construir una vida mejor para ella y sus hijos en origen. En función de esto dejó a sus hijas al cuidado de su hermana y ella se trasladó sola para poder maximizar el tiempo de trabajo. Trabaja el máximo posible de horas ya que es su única razón para encontrarse en España. Fuera

de las casas empleadoras se relacionan únicamente con connacionales ya que su objetivo no reside en construir redes sociales.

#### **Entrevista 66**

Esta mujer tiene claro que el tiempo para la casa y los niños del que ella carece puede ser comprado en el mercado, solucionando así de manera efectiva las carencias cotidianas. Previamente al servicio doméstico tuvo un arreglo informal de cuidados con una vecina. Respecto al sector doméstico tiene una posición crítica debido a que considera que en la actualidad se encuentra en tierra de nadie por lo que no existen normas claras a las que aferrarse ni para las empleadoras ni para las empleadas. Tuvo empleadas que se marcharon al traer a sus propios hijos y no poder hacerse cargo de ellos con horarios tan amplios.

#### **Entrevista 67**

La experiencia migratoria de esta mujer la ha convertido en una persona triste y deprimida debido a la obligación de realizar un trabajo que no le gusta –el doméstico– así como por el aislamiento social –además del hecho de tener que compartir la casa con desconocidos. Se ha incorporado a la actividad laboral por razones económicas –el salario del marido no es suficiente para mejorar la vida– y de evitar la soledad cotidiana. Al igual que en casos anteriores valora las posibilidades de mejorar la calidad de vida en cuestión de acceso a bienes materiales. En el momento de la entrevista no poseía los permisos pertinentes por lo que se encontraba aterrorizada y sin posibilidades de desarrollo personal.

#### **Entrevista 68**

Su contratación de servicio doméstico responde a una necesidad concreta e inevitable. Ambos miembros de la pareja comienzan a trabajar muy temprano por la mañana por lo que necesitan alguien que lleve a los niños al colegio, ocupándose ellos mismos de los niños durante el resto del día. Además necesitaban que la empleada tuviese coche propio para poder trasladarlos. Debido a estas particulares exigencias difíciles de cumplir aceptaron la condición de la empleada doméstica: llevar a su hijo de meses con ella. Por el momento no le importa demasiado ya que no cree que interfiera en demasía con la calidad de su trabajo, aunque sabe que en el futuro será más difícil.

No le exigen a la empleada prácticamente ninguna cantidad de trabajo ya que ella y su marido pasan muchas horas en casa y se reparten las tareas correspondientes.

#### **Entrevista 69**

Esta mujer lleva muchos años en España y toda su familia se encuentra con ella aquí. Es una mujer muy emprendedora que realiza el trabajo doméstico como si fuera cualquier otro trabajo aunque desearía en el futuro poder dedicarse a otra actividad, para lo cual está siguiendo diversos cursos de formación. Su último trabajo de jornada completa lo abandono al quedar embarazada y no poder hacerse cargo de él de manera completa. Aún mantiene una muy buena relación con la familia empleadora y trabaja para ellos en ocasiones puntuales. Los días en que es necesario hace uso de una estrategia de conciliación muy especial donde combina una milimétrica coordinación espacial y temporal con su marido para entregarse el bebé (en un andén de tren, a la altura de un vagón determinado a una hora concreta).

#### **Entrevista 70**

Desde el nacimiento de su hijo cuenta con empleada doméstica. Mantiene con ellas una relación distante –de señora- con objeto de que el trabajo se realice bien y no se confundan los términos de la relación. Ella decide pasar varias horas en la casa trabajando en su despacho y sin ocuparse del niño pero con la idea de que éste sabe que la madre se encuentra allí y en consecuencia se sienta más cobijado. Su marido apenas pasa tiempo en la casa.

#### **Entrevista 71**

Ha sido la pionera del proceso migratorio trayendo posteriormente al resto de la familia- marido e hijos. Estos últimos están presentando problemas para adaptarse al nuevo hábitat y encontrarse a gusto en España. A ella le gustaría pasar más tiempo con sus hijos pero la renegociación de horarios con la empleadora no se lo ha permitido – aunque logró dejar de ser interna. Le tiene mucho cariño al niño al que cuida porque considera que éste pasa más tiempo con ella que con su propia madre.

## **ANEXO 4**

### **Guión para el trabajo de campo: grupos de discusión y entrevistas**

#### **GRUPOS DE DISCUSIÓN**

##### **Mujeres inmigrantes empleadas en el sector doméstico**

- 1) ¿Cuánto tiempo llevan en España?
- 2) ¿Por qué vinieron? ¿Conocían a alguien aquí?
- 3) ¿A qué se dedicaban en su país?
- 4) ¿Qué esperaban encontrar en España? ¿Lo han encontrado?
- 5) ¿Cómo consiguieron el primer trabajo? ¿En qué consistía?
- 6) ¿Qué les parece el servicio doméstico como trabajo? ¿Les gusta? ¿Querrían tener otro tipo de trabajo? Ventajas e inconvenientes en comparación con otros tipos de trabajo: remuneración económica (alojamiento, manutención, bien o mal pagado), condiciones de trabajo, reglamentación/ regulación del trabajo/ seguridad social, dureza/ intensidad del trabajo, contenido/ funciones del trabajo
- 7) En términos generales ¿cómo son las relaciones con las familias en las que trabajan? ¿Cómo se las considera? ¿Se siente más bien parte de esas familias, ajenas? (relación de proximidad, distancia)
- 8) ¿Cómo es la relación con los niños? ¿Hay muchas diferencias en cuanto al cuidado de los niños entre España y su lugar de origen?
- 9) RONDA - Situación familiar (aquí y en sus países de origen): miembros aquí, allí, proyectos de reagrupamiento
- 10) RONDA - ¿Quién cuida a los niños aquí y allí? Tema de las abuelas
- 11) ¿A qué se dedican vuestras parejas?
- 12) ¿Cómo cambió vuestra familia como resultado de la emigración? ¿Y vosotras mismas?
- 13) ¿Resulta fácil o difícil combinar el trabajo en el trabajo doméstico con vuestras responsabilidades familiares?
- 14) En España hay trabajadoras domésticas de diferentes procedencias geográficas ¿hay diferencias en las formas de integrarse en la sociedad española, en la forma de trabajo, de incorporarse a las familias?
- 15) Proyectos de futuro ¿seguir en España, seguir en el trabajo doméstico?
- 16) Pensando en sus hijos/as ¿qué les desearían para el futuro? ¿Qué creen que va a pasar?

### **Madres trabajadoras empleadoras de servicio doméstico**

- 1) Problemas de compatibilización trabajo/ familia ¿es fácil?
- 2) Soluciones/ recursos/ estrategias
- 3) El trabajo doméstico como recurso: ventajas e inconvenientes
- 4) RONDA - ¿Desde cuándo (antes o después de los hijos)?, funciones exactas del mismo (niños, casa, cocina...), régimen (interna/ tiempo completo/ tiempo parcial)
- 5) ¿Porqué una trabajadora doméstica extranjera? Si antes era española ¿porqué y cuándo el cambio?
- 6) Preferencias por orígenes (españolas, latinoamericanas, del este de Europa, Magreb) ¿por qué? ¿qué diferencias hay entre ellas? Lingüísticas, culturales/ formas de vida/ valores, psicológicas, laboral/ eficacia, disponibilidad. Tema de la situación familiar.
- 7) ¿Cuál es la dificultad de la emigración? ¿Qué echan más de menos? ¿Qué les cuesta más? ¿Son madres? ¿cómo hacen en la relación con sus hijos?
- 8) ¿Es el trabajo doméstico un trabajo con características especiales? Ya que se desarrolla en el ámbito privado de las familias ¿cómo es la integración de las trabajadoras inmigrantes en las familias españolas? ¿y en vuestros casos concretos? ¿Y con vuestros hijos?
- 9) ¿Sería conveniente o no una regulación mayor o diferente de las condiciones contractuales/ laborales de las trabajadoras domésticas? ¿Está bien como está o qué habría que cambiar?
- 10) Opinión del trabajo doméstico frente a centros escolares, cuidado de familia extensa, madre en casa ¿Qué es mejor en cada caso (para la familia y el niño)?  
RONDA - ¿En su caso concreto porque eligió en trabajo doméstico frente a las otras opciones?
- 11) ¿Qué papel cumple el componente económico? ¿Significa un esfuerzo importante? ¿Tendríais trabajo doméstico si no trabajaseis?
- 12) ¿Qué opina vuestra pareja del trabajo doméstico? ¿Le parece bien/ mal, caro, necesario/ innecesario?
- 13) ¿Cómo creen que va a evolucionar y cómo desearían que evolucionara tanto el cuidado de niños por trabajadoras domésticas inmigrantes como las trabajadoras domésticas inmigrantes o el trabajo femenino?

## ENTREVISTAS

### Mujeres inmigrantes empleadas en el sector doméstico

#### Servicio doméstico y proceso de incorporación

- 1) ¿Por qué razón y cuándo decidiste venir a España? ¿Conocías a alguien?
- 2) ¿Qué esperabas encontrar en España? ¿Qué trabajo esperabas encontrar aquí?
- 3) ¿Qué trabajos habías realizado en tu país?
- 4) Y en España ¿qué otros trabajos realizaste? Historia de los trabajos (razones para cambiar de trabajo, condiciones de los otros trabajos)  
\* Si hubo otros trabajo doméstico preguntar si había niños
- 5) En términos generales ¿qué te parece el trabajo doméstico como trabajo?
- 6) Ventaja e inconvenientes del trabajo doméstico en general y de interna/ externa/ por horas: remuneración económica (sueldo, alojamiento, manutención), condiciones de trabajo, reglamentación/ regulación del trabajo/ SS, dureza/ intensidad del trabajo, contenido/ funciones
- 7) En el futuro ¿te querrías seguir dedicando al trabajo doméstico? ¿Querrías tener otro tipo de trabajo?

#### Trabajo doméstico actual y condiciones de trabajo

- 8) ¿Cómo te incorporaste a este trabajo en el trabajo doméstico?  
\* ¿Cómo te incorporaste al 1<sup>er</sup> trabajo en el trabajo doméstico?
- 9) ¿Hace cuánto tiempo trabajas en esta casa?
- 10) Tipo de trabajo: externa / interna
- 11) ¿Cuántas horas al día trabajas? ¿Cuántos días a la semana?
- 12) ¿Cómo es un día normal en el hogar que trabajas? ¿Qué funciones realizas tú, la madre, el padre u otras personas?  

En general: - limpieza de la casa	Con el niño/s: - prepararle la comida
- cocinar	- darle de comer
- planchar	- llevar/buscar de escuela/actividades
- hacer recados	- jugar con él/entretenerlo
- servir en las comidas	- sacarlo a pasear
- hacer la compra	- bañarlo, ir al médico
- 13) ¿Y cuando hay situaciones excepcionales? (verano, enfermedad de niños...)

- 14) La mayor parte del tiempo estás en la casa: sola, sola con el/los niños, con los padres, con la madre, con el padre, con todos.
- 15) Tareas que más te gustan /menos te gustan
- 16) ¿Tenías experiencia en el cuidado de niños? ¿te gusta trabajar con ellos?
- 17) ¿Cómo son las relaciones con la familia con la que trabajas? ¿Cómo te consideran? ¿Te sientes parte de la familia, ajena?
- 18) ¿Y con las madres en concreto? ¿Y con los niños?
- 19) Indicadores concretos: llamadas por teléfono, trato tu/ ud., lleva uniforme, recibe visitas...
- 20) ¿Hay muchas diferencias en cuanto al cuidado de los niños entre España y su lugar de origen?

#### Características familiares

- 21) ¿Estás casada?
  - ¿Tienes hijos? ¿Cuántos? ¿De que edades?
- \* 22) ¿Dónde reside tu marido?
  - ¿Dónde están tus hijos? ¿Al cuidado de quién están?
- \* 23) ESPAÑA ¿Cómo te organizas para cuidarlos?
  - OTRO PAÍS ¿Qué relación mantienes con ellos (teléfono, visitas...)?
    - ¿Tienes planes de traerlos? ¿Dentro de cuanto tiempo?
- 24) ¿Tienes alguna/otra familia en España/Madrid? ¿Quiénes y en qué trabajos? ¿y familia en otros países, como trabajadoras domésticas o en otros trabajos?
- 25) ¿Vendrá algún familiar a España/Madrid en corto plazo? ¿Quién?
  - ¿A que trabajo se incorporará?
- 26) ¿Cómo cambió tu familia como resultado de la emigración? ¿Y tu misma?
- 27) ¿Resulta fácil o difícil combinar el trabajo doméstico remunerado con vuestras responsabilidades familiares? ¿Cómo es un día normal para ti? (¿cómo crees que te resultaría?) ¿Y cómo crees que es para la mujer española?

#### Formas de vida y futuro

- 28) Externa ¿Con quién vives? ¿En qué zona de Madrid?
- 29) ¿Qué actividades realizas cuando no trabajas?
- 30) ¿Mandas dinero a tu país? ¿Qué porcentaje de tu sueldo y cuánto ganas? ¿Lo envías periódicamente? ¿Puedes ahorrar?



- 31) En el futuro ¿piensas seguir haciendo lo mismo, seguir en España?
- 32) ¿Cuál es el mayor problema de tu vida en España? (vivienda, familia...)
- 33) ¿Crees que seguirán viniendo trabajadoras domésticas a España? ¿Es deseable?
- 34) Pensando en tus hijos/as ¿qué le desearían para el futuro? ¿Qué creen que va a pasar (en el trabajo, cómo vivirán....?)

### Redes

- 35) Entablas relaciones mayoritariamente con: gente de tu propia nacionalidad, españoles, nacionalidades diversas.
- 36) Es España hay trabajadoras domésticas de diferentes procedencias geográficas ¿hay diferencias en las formas de integrarse en la sociedad española, en la forma de trabajo, de incorporarse a las familias?
- 37) ¿Has recomendado a mujeres de tu misma nacionalidad para otros trabajos? ¿En qué casos y porqué? ¿Has recomendado a mujeres de otra nacionalidad?

### Ficha

- \* Nacionalidad/ Zona rural o urbana/ Edad/ Estudios
- \* ¿Cuánto tiempo llevas en España?
- \* Además de en Madrid ¿has vivido en otras ciudades /países?
- \* ¿Tienes permiso de trabajo y residencia?
  - NO \* ¿te están tramitando los papeles?
  - SI \* ¿hace cuánto tienes permiso? ¿Quién te lo tramitó?

## **Madres trabajadoras empleadoras de servicio doméstico**

### Características generales

- 1) ¿Qué problemas tienes para compatibilizar trabajo y familia?
- 2) ¿Qué soluciones/ recursos/ estrategias utilizas?
  - \* ¿Porqué no puedes contar con la familia/ abuela?
- 3) Opinión del trabajo doméstico frente a otros recursos: centros escolares, cuidado de familia extensa, madre en casa ¿Qué es mejor en cada caso (para la familia y el niño)? ¿En tu caso concreto porque elegiste el trabajo doméstico frente a las otras opciones?
- 4) El trabajo doméstico: ventajas e inconvenientes

### Contacto con el trabajo doméstico

- 5) ¿Desde cuándo tienes trabajo doméstico?
  - \* ¿antes cómo te organizabas?
  - \* ¿desde cuándo es interno/externo? Razones
- 6) ¿Porqué te decidiste a tener trabajo doméstico? ¿Porqué una trabajadora doméstica extranjera? Si antes era española ¿porqué y cuándo el cambio?
- 7) Historia de trabajadoras domésticas (relación con sus propias condiciones de trabajo)

### Servicio doméstico en la actualidad

- 8) ¿Hace cuánto tiempo tienes a esta persona?
- 9) ¿Cómo la contrataste /conociste a la actual trabajadora doméstica?
- 10) ¿Cómo es un día normal en el hogar? (¿Para qué funciones lo necesitas el trabajo doméstico y que haces tu, tu marido u otras personas?)

En general: - limpieza de la casa

- cocinar

- planchar

- hacer recados

- servir en las comidas

Con el niño/s: - prepararle la comida

- darle de comer

- llevar/buscar de escuela/actividades

- jugar con él/entretenerlo

- sacarlo a pasear

- 11) ¿Cómo te organizas en circunstancias excepcionales? (vacaciones, fines de semana, enfermedad de niños...)
- 12) Ya que se desarrolla en el ámbito privado de las familias ¿cómo es la integración de la trabajadora doméstica en tu familia? ¿Y con vuestros hijos?
- 13) Algunas cuestiones concretas de relación: trato de tu/ ud., lleva uniforme, recibe llamadas de teléfono, visitas, comen juntos, ven la TV juntos... ¿y antes como era la relación?
- 14) En términos generales ¿estás contenta con el trabajo que realiza la empleada?

### Varios

- 15) ¿Crees que el trabajo doméstico es un trabajo con características especiales, diferentes que otros?
- 16) Preferencias por orígenes (españolas, latinoamericanas, del este de Europa, Magreb) ¿porqué? ¿qué diferencias hay entre ellas? Lingüísticas, culturales/ formas de vida/

valores, psicológicas, laboral/ eficacia, disponibilidad. ¿La cuestión de la situación familiar de las empleadas es importante?

- 17) ¿Cuál crees que es la mayor dificultad de su situación? ¿Qué echan más de menos?  
¿Qué les cuesta más? ¿Son madres? ¿cómo hacen en la relación con sus hijos?
- 18) ¿Qué papel cumple el componente económico? ¿Significa un esfuerzo importante?  
¿Tendrías trabajo doméstico si no trabajases?
- 19) ¿Qué opina vuestra pareja del trabajo doméstico? ¿Le parece bien/ mal, caro, necesario/ innecesario?
- 20) ¿Sería conveniente o no una regulación mayor o diferente de las condiciones contractuales/ laborales de las empleadas? ¿Está bien como está o qué habría que cambiar?
- 21) En tu caso concreto y en relación al permiso de trabajo  
TIENE \* ¿Le has tramitado tu los papeles? ¿Fue muy laborioso? ¿Por qué lo hiciste?  
NO TIENE \* ¿Piensas tramitarle los papeles? ¿Por qué?

### Futuro

- 22) ¿Cómo creen que va a evolucionar y cómo desearían que evolucionara tanto el cuidado de niños por empleadas inmigrantes como el trabajo femenino en general?
- 23) ¿Qué crees que habría que hacer para facilitar la compatibilización familia/ empleo, para hacer más fácil la organización de tu trabajo y tu familia? ¿Cómo crees que es en otros países, contextos?
- 24) ¿Crees que va a seguir trabajando en tu casa en el futuro próximo? ¿Podrías organizarte sin trabajo doméstico? (relacionado con actividad profesional, niños)

### Ficha

- \* Edad/ Estudios/ Estado civil/ Zona de residencia
- \* ¿Cuántos hijos tienes? ¿De qué edad?
- \* ¿Qué trabajo tiene tu marido? ¿Con qué horarios?
- \* ¿Qué trabajo tienes y desde cuando? ¿Con qué horarios y condiciones? Trabajos anteriores.

## **ANEXO 5**

### **Análisis con QSR: árbol de nodos**

#### **Mujeres inmigrantes empleadas en el sector doméstico**

- (1) /Migraciones internacionales
- (1 1) /Migraciones internacionales/División internacional de funciones
- (1 1 1) /Migraciones internacionales/División internacional de funciones/  
Sociedad de servicios
- (1 1 2) /Migraciones internacionales/División internacional de funciones/  
Situaciones nacionales
- (1 1 3) /Migraciones internacionales/División internacional de funciones/  
Experiencias migratorias diversas
- (1 2) /Migraciones internacionales/Experiencia migratoria
- (1 2 1) /Migraciones internacionales/Experiencia migratoria/Proyecto  
migratorio
- (1 2 1 1) /Migraciones internacionales/Experiencia migratoria/Proyecto  
migratorio/Remesas
- (1 2 2) /Migraciones internacionales/Experiencia migratoria/Proceso  
migratorio
- (1 2 2 1) /Migraciones internacionales/Experiencia migratoria/Proceso  
migratorio/Redes
- (1 2 2 2) /Migraciones internacionales/Experiencia migratoria/Proceso  
migratorio/Fases
- (1 2 3) /Migraciones internacionales/Experiencia migratoria/Tiempo en  
España
- (2) /Contexto de recepción
- (2 1) /Contexto de recepción/Calidad de vida
- (2 2) /Contexto de recepción/Formas de vida
- (2 3) /Contexto de recepción/Relaciones con población
- (2 6) /Contexto de recepción/Miradas
- (3) /Cadenas de cuidado
- (3 1) /Cadenas de cuidado/Idea de maternidad
- (3 2) /Cadenas de cuidado/Formas de conciliación
- (3 2 1) /Cadenas de cuidado/Formas de conciliación/Propuestas

- (3 2 2) /Cadenas de cuidado/Formas de conciliación/Participación de actores
- (3 3) /Cadenas de cuidado/Características y evolución
- (3 3 1) /Cadenas de cuidado/Características y evolución/Trayectorias
- (3 3 2) /Cadenas de cuidado/Características y evolución/Contacto entre eslabones
- (3 4) /Cadenas de cuidado/Ideas de crianza
- (3 4 1) /Cadenas de cuidado/Ideas de crianza/Sueños de futuro
- (3 5) /Cadenas de cuidado/Contacto emocional
- (3 5 1) /Cadenas de cuidado/Contacto emocional/Con hijos
- (3 5 2) /Cadenas de cuidado/Contacto emocional/Con niños cuidados
- (4) /El trabajo doméstico
- (4 1) /El trabajo doméstico/Tipologías
- (4 1 1) /El trabajo doméstico/Tipologías/Tareas
- (4 1 1 1) /El trabajo doméstico/Tipologías/Tareas/Completas
- (4 1 1 2) /El trabajo doméstico/Tipologías/Tareas/Preferencia niños
- (4 1 1 3) /El trabajo doméstico/Tipologías/Tareas/No intensivas
- (4 1 2) /El trabajo doméstico/Tipologías/Horarios
- (4 1 2 1) /El trabajo doméstico/Tipologías/Horarios/Semi-interna
- (4 1 2 2) /El trabajo doméstico/Tipologías/Horarios/Externa
- (4 1 2 3) /El trabajo doméstico/Tipologías/Horarios/Por horas
- (4 1 2 4) /El trabajo doméstico/Tipologías/Horarios/Interna
- (4 2) /El trabajo doméstico/Relaciones
- (4 2 1) /El trabajo doméstico/Relaciones/Modelos
- (4 2 1 1) /El trabajo doméstico/Relaciones/Modelos/De delegación
- (4 2 1 2) /El trabajo doméstico/Relaciones/Modelos/De cooperación
- (4 2 1 3) /El trabajo doméstico/Relaciones/Modelos/De sumisión
- (4 2 1 4) /El trabajo doméstico/Relaciones/Modelos/De sustitución
- (4 2 2) /El trabajo doméstico/Relaciones/Intensidad del contacto
- (4 3) /El trabajo doméstico/Trabajos previos
- (4 4) /El trabajo doméstico/Incorporación
- (4 5) /El trabajo doméstico/Valoración
- (4 6) /El trabajo doméstico/Futuro
- (4 7) /El trabajo doméstico/Experiencia previa

- (4 8) /El trabajo doméstico/Experiencia previa/El trabajo doméstico/  
Trayectoria
- (5) /Relaciones de género
- (5 1) /Relaciones de género/En la propia familia
- (5 2) /Relaciones de género/En la familia empleadora
- (6) /Legislación
- (7) /Edad
- (8) /Procedencia
- (8 1) /Procedencia/Núcleo
- (9) /Estudios
- (10) /Salario
- (F) //Free Nodes
- (F 1) //Free Nodes/Inclusión / exclusión

#### **Madres trabajadoras empleadoras de servicio doméstico**

- (1) /Migraciones internacionales
- (2) /Contexto de recepción
- (2 1) /Contexto de recepción/Miradas
- (3) /Formas de conciliación
- (3 1) /Formas de conciliación/Idea de maternidad
- (3 2) /Formas de conciliación/Idea de cuidado
- (3 3) /Formas de conciliación/Servicios públicos
- (3 4) /Formas de conciliación/Cuidado de la familia
- (3 5) /Formas de conciliación/Propuestas
- (4) /El servicio doméstico
- (4 1) /El servicio doméstico/Tipologías
- (4 1 1) /El servicio doméstico/Tipologías/Tareas
- (4 1 2) /El servicio doméstico/Tipologías/Horarios
- (4 1 2 1) /El servicio doméstico/Tipologías/Horarios/Interna combinado
- (4 1 2 2) /El servicio doméstico/Tipologías/Horarios/Interna
- (4 1 2 3) /El servicio doméstico/Tipologías/Horarios/Externa
- (4 2) /El servicio doméstico/Relaciones
- (4 2 1) /El servicio doméstico/Relaciones/Modelos
- (4 2 1 1) /El servicio doméstico/Relaciones/Modelos/Sustitución

- (4 2 1 2) /El servicio doméstico/Relaciones/Modelos/Cooperación
- (4 2 1 3) /El servicio doméstico/Relaciones/Modelos/No intensiva
- (4 2 1 4) /El servicio doméstico/Relaciones/Modelos/Abuso empleada
- (4 2 1 5) /El servicio doméstico/Relaciones/Modelos/Completas
- (4 3) /El servicio doméstico/Formación/Selección
- (4 4) /El servicio doméstico/Trayectoria
- (4 5) /El servicio doméstico/Incorporación
- (4 6) /El servicio doméstico/Nacionalidades
- (4 7) /El servicio doméstico/Experiencia previa
- (4 8) /El servicio doméstico/Valoración
- (5) /Relaciones de género
- (5 1) /Relaciones de género/Horario pareja
- (5 2) /Relaciones de género/De empleada
- (6) /Legislación
- (7) /Trayectoria laboral
- (8) /Salario
- (9) /Estudios
- (10) /Edad
- (11) /Situación personal
- (F) //Free Nodes
- (F 1) //Free Nodes/Inclusión / exclusión